职场新人

要懂的52件事

[illegible]

[illegible]

[illegible]/著

[illegible]

COAY Books

目录
Content

- 第1节：职业生涯自己把控(1)
- 第2节：职业生涯自己把控(2)
- 第3节：好工作的标准是什么？
- 第4节：SWOT分析与职业生涯规划(1)
- 第5节：SWOT分析与职业生涯规划(2)
- 第6节：寻找“隐形冠军”(1)
- 第7节：寻找“隐形冠军”(2)
- 第8节：让自己成为越老越吃香的人
- 第9节：选对职业最关键
- 第10节：进阶思考
- 第11节：新员工的五个注意事项
- 第12节：唐骏的两条成功经验(1)
- 第13节：唐骏的两条成功经验(2)
- 第14节：正确地看待“势利”的环境(1)
- 第15节：正确地看待“势利”的环境(2)
- 第16节：不要让“想当然”误了你的前程(1)
- 第17节：不要让“想当然”误了你的前程(2)
- 第18节：怎样才能晋升？(1)
- 第19节：怎样才能晋升？(2)
- 第20节：“论资排辈”并非一无是处
- 第21节：给职场新人的理财建议(1)
- 第22节：给职场新人的理财建议(2)
- 第23节：给职场新人的理财建议(3)
- 第24节：滚雪球和坚持到底(1)
- 第25节：滚雪球和坚持到底(2)
- 第26节：生活在梦想中
- 第27节：成为和自己赛跑的人(1)
- 第28节：成为和自己赛跑的人(2)
- 第29节：将Google的长项应用于职业生涯(1)
- 第30节：将Google的长项应用于职业生涯(2)

- 第31节：四种职场中的有力武器(1)
- 第32节：四种职场中的有力武器(2)
- 第33节：一个老板的诚恳建议(1)
- 第34节：一个老板的诚恳建议(2)
- 第35节：在森林里长成大树(1)
- 第36节：在森林里长成大树(2)

第1节：职业生涯自己把控(1)

第一章 职业方向的选择

每一个进入职场的人都需要回答两个问题：选择什么样的人生道路？实现什么样的人生理想？只有当我们对自己了解得越多、对职场了解的越深，才会在每一个关键时刻，作出对自己最有利的选择，从而实现自己心底的梦想。

职业生涯自己把控

经常会碰到讨论是“做公务员好，还是去外企工作好”这样的老话题。当人们面临选择的时候，不免会生出很多的想法，总是希望找到最佳的途径，即使是那些没有面临职业选择的人，如还在读大三的学生，为了以后走哪条路而做准备的时候，可能也会思考这样的问题。如果是想以后去外企，自然需要把按照外企的要求来做准备，如练习好英语口语等；如果是准备考公务员，那么英语可能不是很必要了，更重要的是准备行政能力测试、申论等。

更大的问题在于人们在做选择的时候，会被很多表象所误导。如公务员很轻松，收入还可以，性价比高；垄断企业收入不比公务员少，靠垄断过日子，日子自然过的很逍遥；外企对英语要求很高，混得好靠个人能力，搞关系倒是其次。其实，上面的几句话都是泛泛而论。公务员也有忙得要死的职位，收入也不高，如在内地的一些公务员岗位；垄断企业分很多种，不是所有的垄断企业收入都高，或者都不忙的，就算是同一家垄断企业里，也有很忙的职位，也有不太忙的职位；很多外企其实对英语要求并不是高，只要过了面试那个坎，会说说几句就可以了，特别是在公司做底层员工的时候，你所接触到的绝大部分都是中国人，最多也就称这位TOM，称那位JERRY，看的资料文档什么的，也是对于大学毕业生来说不难的英文；外企也是人组成的，关系在哪里都是重要的。当我们面临选择的时候，必须具体分析才能做更好的抉择。

就拿公务员的职位来说吧。就算是在那些所谓很轻闲的部门工作，也会因为个人的不同，有不同的结果。有些人认为那样的岗位，收入不错，工作轻松，性价比不错，适合养老，但是对于有雄心壮志的人不适合。真的是这样的么？其实还是要看个人的努力和方向。在这样的职位，如果混到了领导干部的位子，那是显然比在普通的外企当个经理要强许多。

事实上，牛人在任何环境都会成为牛人。他们对自己有着深刻的认识，可以在任何环境下，选择对自己最为有利的位置，同时又保持着清醒的头脑和居安思危的意识。

有个朋友举了他的同学的两个例子：一个是计算机硕士毕业，公务员，工作的前两年就通过自学以及业务实践的便利，通过了注册会计师与注册税务师考试；另外一个文科硕士毕业，公务员，工作头年就利用空闲时间攻下了全国英语口译资格证书，至今英语与粤语都已相当流利，第二年攻下了司法考试，目前在考注册会计师。这样的人不管是在原来的单位混，还是有一天离开，都会在职场上有很强的竞争力。

第2节：职业生涯自己把控(2)

也许有人会说，这样的牛人是少数，自己恐怕做不到。事实上，在任何领域牛人都是少数，如果自己不努力而甘于平庸，那么无论在什么样的环境下，都会是个普通人。人很难逃脱强大的概率作用，不努力的结果多半最后是成为普通人。上面的两个例子说明，即使在那种被认为很轻松的岗位工作的人，也可以充分利用时间，使自己更加强大而不是丧失斗志。所以说，什么样的职业生涯其实自己是可以选择的。

我们再拿外企来说，并非所有的外企都像人们想象的那样竞争激烈。某些大外企可能越来越本土化和官僚化，像我们传统意义上的“国企”了。当然，如果没有什么上进心，在这样的企业里混混日子还是很舒服的。但是，如果没有居安思危的意识，当经济危机或企业危机来临的时候，最先被裁掉的可能就是这样“混日子”、低职位、年纪大、薪酬高的老员工。因此，无论是公务员或者在企业里工作，都时刻应该保持危机感，在自己的工作岗位上不断的提升自己的职业竞争力，这样才能做到你选择什么样的职业生涯，而不是被职业生涯所选择。

管理学的研究表明，那些认为内在因素（个人努力）决定工作绩效的人，通常能够取得更好的绩效；而那些认为外部条件影响工作绩效的人，更容易受到外部因素的约束，表现出较低的绩效。在我们职业生涯的选择过程中也是这样，人不是只能受命运的摆布，人也能决定自己职业生涯的走向，从而很大程度上决定个人的命运。

成功或失败，可能很多时候由不得个人，有很多的时候命运会给我们开玩笑。也许再多的努力也不够，这个时候人们难免会灰心和失望，感叹人世的无奈。然而，生命是一个长期努力的过程，一次的成功或失败，不太会完全决定人以后的命运。当我们认识到，职业生涯更多是掌握在自己手中的时候，那么通过不懈的努力奋斗，机会和成功就会在眼前。

第3节：好工作的标准是什么？

好工作的标准是什么？

当我们找工作或者换工作的时候，最先要考虑的一个问题是什么样的工作才是好工作？这个问题每个人都有自己的回答，开玩笑的说法是“位高权重责任小，钱多事少离家近，……”。已经工作过的人可能会认为钱多的工作才是好工作，可能还没毕业或者刚刚毕业的大学生可能会回答，有发展前景的工作就是好工作。这些回答只是看到了“好工作”的表面。

不可否认，当我们衡量某人职业生涯是否成功的时候，多半会用权力、地位和薪水等外在的表现作为标杆来衡量个人的成功，但是地位和薪水这些东西总会有个尽头。比如说，你在一家公司努力向上爬到了总经理的位置，那么你就没有再升的可能了，最多到另外一家公司去做总经理。薪水也类似，当薪水很少的时候，自然不会满意，也不会认为是好工作，当薪水已经满足了自己的需求的时候，薪水就不再是关注的重点了。另外收入也和地位一样，到了一定程度向上增加的可能性就很小了。

这并不是说，地位和收入不重要，而是把这些作为好工作的标准还不够，如果能够达到加德纳的三个标准，则收入和地位就不是什么问题，一来你可能不会把收入和地位看的那么重，二来做到了上面三点，收入和地位则只不过是好工作的副产品而已，该有的自然都会有的了。

下面我们来看一下这些标准：

做得好。好工作应该是你喜欢和擅长的工作。只有喜欢自己的工作，才可能花时间去提高自己的素质和技能，去热爱自己的工作，这样的结果自然就是你会有好的工作绩效。所以好的工作绩效只是一个外在表现，证明你擅长于你的工作。当然，对于有的人来说，天分很好，喜欢不喜欢自己的工作都能把工作做好。做得好是外部评价也是

内部评价。可能你的上司和同事会认为你已经做得很好了，但你自己并不满足于你的工作。因为你可能是像你们行业里顶级专家的水平来要求自己的，这样你在追求卓越的过程中，会越来越优秀，工作也做得越来越好。好工作就是你工作做得好的工作。

有意义。工作有意义这一点对职场中的每一个人来说太重要了。这个意义不一定是说对全人类有多大贡献，而是说当我们在思考我为什么要做这份工作的时候，能够得到肯定的回答。也许对于某些人来说，工作的意义只有养家糊口一条，虽然这个的确也可以算作工作的意义，但是这并不能说明这是你要从事这份工作的意义所在，因为其他的一份工作也可以养家糊口，那你为什么不去做呢？最大的可能是，你没有选择或者是无法选择了，不然你会去做那些对你更“有意义”的工作。人生其实就像掉进松脂里的昆虫，随着年纪和工作时间的越长，松脂越来越硬，逐渐凝固，最后人没有了选择，或许是“人在江湖，身不由己”，或许是失去了改变的勇气，最后就像那只昆虫一样，变成了琥珀。所以，我们需要趁自己还年轻，趁还有选择的机会和勇气的时候，考虑什么样的生活是你像要过的生活，什么样的工作是你愿意付出终身的努力去做的工作，这样才可能到中年的时候不会失望，到老年的时候不会后悔。这样至少当我们老了的时候，可以对自己说，我曾经为自己喜爱的工作付出了努力，我过了有意义的一生。

很满意。也就是说你应该在你的工作中得到快乐。以前读书的时候，阅读过许多关于工作绩效和工作满意度之间的关系的文献，总的来说高的工作绩效可以导致高的工作满意度。但是我们这里说的满意不仅仅如此，我们这里是说你是否能够在工作中获得应有的快乐。如果你不能在工作中获得快乐的话，那么就算你所做的工作干得很好，也很有意义，那只是你的责任感和天分的驱使，这样你很快会厌烦自己的工作。因为快乐本身也是一种对你工作的回报，在长期得到不到回报的情况下，可能任何人都会厌倦。

第4节：SWOT分析与职业生涯规划(1)

三者缺一不可。我们如果稍微注意下就会发现，这三条标准是相通的，自然缺一不可了。因为你喜欢，所以你会花很多时间来改进你的工作，这样工作绩效自然会好，你喜欢的原因正是由于工作有意义，你在做你喜欢的工作而这工作又有意义，那么你自然可能会从你的工作中获得快乐和满意。既然工作有意义，每天快乐地工作，工作绩效又很好，那么地位和收入这样的副产品就会随之而来了。三者不完全满足的情况也不是没有，如工作绩效很好，但是做的事对自己也没啥意义，也不能从工作中获得满足感，这只能证明这个人天赋很好或者责任心很强。当然更可能的情况是，工作绩效不高，做着没有意义的工作，也不能从中获得快乐和满足，这可能就是很多失去理想和动力的人的工作写照。

因此，当我们找第一份工作，或者换工作的时候，多考虑一下上面的三个标准，这对我们的职业生涯会有帮助。不必老盯着收入和晋升机会，我们应该用更长远的目光和更高的标准来要求自己。可能你的职业会变动，但是那些内心深处的东西可能不会随时间的改变而改变，随时间改变的可能是你做事的心态和愿意改变的勇气，这些问题越早想清楚，也就越容易得到一份“好工作”或者说好的“职业”。

SWOT分析与职业生涯规划

认识自己，了解自己所处的环境，是我们在职业生涯的任何一个阶段都需要做的事情。希腊古城特尔斐的阿波罗神殿上刻有七句名言，其中流传最广、影响最深就是那一句：“人啊，认识你自己。”苏格拉底也曾说过类似的话。从广义上来讲，人类历史就是一个认识自己，认识世界的过程。

我们在进行职业生涯规划的时候，首先碰到的问题就是怎么看待自己，怎么认识自己。实际上在很多时候，我们对自己、对未来的认识未必清楚，多少带些盲目性，在找工作的时候，只是随波逐流，没

有一个坚定的信念和目标来支撑自己的想法，或者没有认真的分析自己，或者根本就没什么具体的想法，只是一些要赚更多的钱，要功成名就之类大而空又虚无的目标。如果能一直不断的反思自己，对自己有一个客观的认识，并为之付出努力的话，相信你一定会成为一个牛人。

还好，任何时候采取行动都不算晚。在进行职业生涯规划和分析的时候，经常会提到了解我们自己和环境的简单方法莫过于著名的SWOT分析。SWOT是优势 (Strength)、劣势(Weakness)、机会O(Opportunity)和威胁(Threat)四个英文字母的缩写。SWOT分析经常用于企业战略和市场策略等方面，并且发展出好些复杂的模型。SWOT分析在管理学教材上一般都会提到，但是还没发现教材提到这是谁最先发明的这个有用的模型，不管谁发明了这有用的工具，只要我们会用就行。

第5节：SWOT分析与职业生涯规划(2)

我们来具体研究一下如何对个人做SWOT分析。通过SWOT分析，我们可以了解自己的能力、职业偏好和职业机会。如果你认真细致的对自己进行SWOT分析，那么会明确地知道自己的优点和弱点，以及你的职业生涯中的机会和威胁所在。

SWOT分析可以分以下四步来进行：

（1）分析自己的优点和不足。你可以用一张A4纸在正面列出自己的优点和长处，包括性格、技能、学习经历等，越多越好，并对其重要性进行排序。在纸的反面，列出自己的缺点和不足，同样也是越多越好，也对其进行排序。排出你最强的五项优点和最大的五项不足，这样你就可以对自己的优点和缺点有了明确的了解。当然，你也可以让你的父母、朋友等熟悉你的人为你做分析，这样会更全面和客观。对你的缺点和不足，你可以考虑是改进它们使之不再成为短板，还是说放弃这些你所不擅长技能所要求的职业。如你跑得只比乌龟快，那你还是放弃做刘翔第二的梦想吧；如果你想成为律师，那么你先把司法考试先考出来。

（2）进行行业分析和职业研究。根据自己的优点和缺点，选择一两个你感兴趣的行业和职业进行研究，研究他们所面临的机会和威胁。行业的选择对个人非常之重要，俗话说“男怕入错行，女怕嫁错郎”。选择有发展前景的行业而不是那些夕阳产业。另外一个是职业的选择，虽然大学的时候学的专业对找工作有很大的影响，但是专业不对口的情况也非常常见，选择自己喜欢并且有“钱途”和“前途”的职业。做行业分析和职业分析是比较辛苦的活，需要花大量的时间来搜集资料、整理资料，进行分析，不过功课做得越多越深，对自己今后的发展也越有利。

（3）为自己制订五年规划。列出你最希望实现的目标，如职位、薪水、技能。通过这些目标来激励自己今后努力工作实现自己的目

标。无论你希望达到什么目标，都应该通过五年工作让自己在所在行业成为“专家”级别的人物。

（4）制订行动计划。以前看到一篇很好的文章《想象五年后的你》，大致的意思是如果你五年后想成为什么样的人，那么你四年的时候，你应该已经成为什么样的人并在做什么？那么你两年的时候，你应该已经成为什么样的人并在做什么？那么你一年的时候，你应该已经成为什么样的人并在做什么？你半年的时候，你在做什么？你一个月的时候，你在做什么？你今天你应该在做什么？也就是说宏伟的计划和目标必须一步一步地积累才能实现，要把长期目标化解为短期目标，难度大的事情化为难度小的事情去做，只有这样一步一步地积累，五年之后，你才能实现自己的五年规划。

第6节：寻找“隐形冠军”(1)

通过以上的讲述，我们对如何使用SWOT分析来进行职业规划有了一些基本的了解。事实上，SWOT对职业生涯的每个阶段都是有帮助的，SWOT分析不是静态的分析，需要我们根据计划的执行情况，不断地进行调整和优化，只有这样才能发挥其最大的效用。古人说“三省吾身”，而SWOT分析，正好给我们职业生涯的各阶段提供了很好的认识自我，反省自我的工具。

寻找“隐形冠军”

对于什么是隐形冠军以及隐形冠军的作用，赫尔曼?西蒙在他的著作《隐形冠军》中有详细的论述。隐形冠军通常是指那些在某些行业里领先，产品和服务在某些狭窄的领域都占据着优势地位，并获得丰厚利润的企业，但这些企业又常常不太被大众所熟知。隐形冠军的概念对于我们的职业生涯有很好的借鉴意义。

每年大学生寻找工作的时候，各种声名显赫以及默默无闻的企业都会到学校开宣讲会，诉说自己的企业如何有发展前途，如何重视新员工的培训，如何提供富有竞争力的薪酬等。但事实上，很多著名的企业并非像他们所宣称的那样美好。比如说有些著名的家电企业，所提供的薪酬并不高，并且由于产业的限制，以后的薪酬也不太可能大幅提高；有些耳朵都听起了老茧的著名外资企业也是这样，甚至提供的薪酬还低于同行业普通的企业，那么他们只好用描绘“一副美好的前景”或者所谓的“企业文化”来吸引学生，学生之间也在传到去某某企业工作虽然薪酬只能算中等，但跳槽后就升值了等等的话语，以至于对这些企业趋之若鹜。

在光环的照耀下，学生喜欢选择著名的外资企业或某些垄断型企业，这样情有可原，因为这些口口相传的经验证明他们的确有吸引学生的价值方面。但是，无论在企业还是在政府机关、事业单位等都存

在一些隐形冠军，他们不是那么有名，但是实际的性价比要远高于一些名头很响的企业。

同样，比较有意思的是，有些有“背景”和“关系”的学生，最后找的单位，可能是我们没怎么听说过的企业、事业单位，或者考的公务员也不是大家所熟知的税务、海关等被认为有钱的部门，真是符合“闷声发大财”的思路。再看看一些无背景无门路的学生，拼死拼活的挤进外企，结果最后许多人只是沦落为大城市里的高级“打工仔”。

如果说这类“隐形冠军”是我们普通人无能为力的话，那么在企业里，我们还可以寻找可能成为“隐形冠军”的职位。

在传统的制造业中，特别是劳动密集型的传统制造业里，在车间里的许多岗位，很可能不是最好的职业选择。因为是传统制造业，那么他的利润率不会很高，而且人员的替代性较强，不太会提供较高的薪水。当然有人可能会说从基层做起，了解基层的东西，才会对以后有帮助。就算是这样，也不太需要呆太长的时间，因为这些职位的含金量比较低，纵然有再大本事，也很难显现出个人的能力，在程序化和标准化的工作中，把人逐渐给埋没了，过两年一看，自己和机器上的螺丝钉一样，跳槽也找不到很好的下家。虽然，不是每个人都这样，但是从概率上来讲，在这样的岗位上确实很难出彩。在制造业里，类似的岗位，还有品质管理、行政管理等职位。

第7节：寻找“隐形冠军”(2)

众所周知企业里销售总是站在明处的冠军，企业追求利润，必然要通过销售来完成。如果你有足够的信心和能力，可以试一试。也许你最终就站到了最高处。销售也是一个风险比较大的职业，好的很好，差的很差，最好的工作是销售，最差的工作也是销售，门槛不高，比较适合学历稍微低一点的人士；当然，有些工业品销售，门槛并不低。如果你某项专业比较拿手，并且对销售不是很感兴趣，你可以选择那些“技术含量高”的工作。

在公司里，“隐形冠军”的职位通常是在那些看上去有一点“技术含量”的岗位。比如说，财务。通常，财务部门人数不会很多，专业性较强，其他不是从事这个专业的人，即使在财务部门工作，提升的空间也不大。如果本身就是财务科班出身，考出CPA证书，那么安定的在这一行做，通过积累，无论是在本单位按部就班的混下去，还是跳槽，都是不错的选择。

如果你在本职工作不能找到“隐形冠军”的职位，那么可以考虑兼职找。笔者的一个朋友就是这样，他和一个同事一起在住处附近开了一个小超市，他们雇了个老家的亲戚来守店，超市的收益远远高于他们的工资收入。现在更流行的例子可能就是淘宝上开店了。你总是能够听到一些神话，某某淘宝开店发财了，甚至辞去工作专职做淘宝生意。这至少可以给我们一个思路，我们可以在工作之外寻找发财的途径。也许有一天，你的兼职会变成你的正职工作。

第8节：让自己成为越老越吃香的人

让自己成为越老越吃香的人

由于这些年来中国经济的迅猛发展，对于大部分有大学文凭的人来说，可能会担心不能找到一份好工作，但不会担心找不到工作。然而，经济的衰退期迟早会到来，如果到来的时候，而这些人又恰好就像现在所谓的“40、50人员”那样经历失业，可能会出现没有足够的技能来寻找下一份工作的困难境地。因此，未雨绸缪或者从自己的职业发展角度来看，让自己成为越老越吃香的人或者是拥有一份越老越吃香的工作，是每一个职场中的人都应该认真考虑的事情。

对于大部分人来说，还是要考虑今后的日子。越老越吃香才是我们要奋斗的目标。最容易让人想到越老越吃香的职业可能就是中医了，如果是年轻的中医，就算是有很大的本事，都不太可能得到一致的认可，但是老中医就不一样了，光那长长的花白胡子就是招牌，保证越老越吃香。

越老越吃香的职业有两个共同点：技术和经验。技术又分为两种，一种是随着时间的推进技术越来越精湛，比如说拿手术刀的外科医生；另外一种是达到一定水平后，技术就差不多就停滞，比如说出租车司机，开五年车的出租车司机和开十年车的出租车司机，可能技术不会差太远，就算技术上有差别，在城市的街道上又不是在赛车场上，也没有表现的机会。所以，这种可以认为到一定程度技术水平是停滞的，或者说有差异，但这种差异并不显著。经验也就是时间积累的过程。就拿五年驾龄的出租车司机和十年驾龄的出租车司机来说，我们显然更相信十年驾龄的司机水平要高，虽然二者的技术水平可能并没有显著差异。

在西方发达国家，医生和律师是非常好的职业。也是越老越吃香的典型。相信我们的社会发展到一定阶段也会是这样。在国外，一些技术工种如电焊工、管道工的收入也是不错的，可惜中国人太多，这

些工人的收入还远不能和国外的同行来比。如果你装修过新房，你就会发现从事装修的工人，虽然比较辛苦，但收入比我们以前想象的要好得多，有技术又有经验的工人，可能比大部分刚毕业的小白领的收入要高。另外，像学校里的教师、管理咨询公司的咨询师或者培训讲师、媒体的专栏撰稿人、作家等都是越老越吃香的职业。

但是公认的越老越吃香的职业就那些，不可能所有人都去从事那些职业。那么，我们能做到就是让自己成为越老越吃香的人。从越来越吃香的职业来看需要满足技术和经验两个条件，那么我们的努力方向应该是：成为你所在企业或者领域里面的专家。专家这个词已经给用滥掉了，但是我们不能否定专家所起的作用。不管是在企业里做研发、做财务、还是做销售，如果能够做到顶尖，发挥了技术和经验的长处，那么你也就成了越老越吃香的人了。

当然，公司里面还是有很多吃“青春饭”的岗位，如果你正好在这样的岗位上工作，请赶紧想办法离开这样的岗位，也许目前看起来收入还可以，但这并不是长久之计。如一些外企的前台，对外表和外语等要求很高，但不会看到有多少前途和未来，还是另寻东家为妙。不要等青春已过，在职业上没有什么积累，最后被社会淘汰。

如果暂时还不能离开那些“青春饭”岗位，那么我们所做的是为自己的下一份工作积累足够的技能。如掌握提高外语水平、考一个想从事工作的资格证。当然，最好不过的是和自己的“青春饭”岗位相关的工作去寻找，如“IT民工”去做项目管理，前台去做综合行政或人力资源相关岗位的工作。

人无远虑，必有近忧。通过自己的努力，成为越老越吃香的人，这样当冬天真的来临的时候，我们才能够有御寒的棉袄，而不会因为身无所长，在经济萧条的时候不能自保。

第9节：选对职业最关键

选对职业最关键

是否选对职业对我们每一个人都十分重要，不喜欢的职业会变成三十多年有期徒刑，喜欢的职业则可能过上快乐富足的一生。如何选对职业，对于跳槽换工作的人很重要，对于第一次找工作的大学毕业生可能会更加的重要，毕竟等到工作以后再跳槽换职业或行业，那是一条更为艰难的道路。

回想起我们上大学之前，高考填志愿的情景，那个时候，我们对大学究竟怎么样其实不太了解，可能只是从网上看到学校的介绍，看到专业的情况，就以为某些专业好，或者说自己的数学、英语好、或者化学好，就认为自己适合去数学系、英语系、或者化学系读书，而实际上高中接触的这些东西，范围太窄，有更多可能适合的选择自己并不是很清楚，就算是数学、物理、化学，大学的这些专业与高中的还是有很大的区别。更多的情况是，自己的班主任或者亲戚朋友的指导下填志愿，而这个班主任或者亲戚朋友可能已经大学毕业很多年，或者以前没有读过大学，对于大学的实际情况和专业、就业前景已经不了解，这样的指导很可能没有多大意义，而且对于老师来讲，学生考上是第一位的，能够考上一流名校的冷门专业，在他看来（也许许多家长也是这么想的）要比考上其他学校的热门专业要强得多。在这样的指导下，学生进入大学后，可能会发现以前的选择其实是错误的，于是忙着换专业，忙着辅修其他课程，白白的浪费很多时间和精力。

到了大四，学生面临考研、找工作的时候，又会面临同样的景况。对于选择考研、还是找工作，找什么样的工作，许多人并没有准备好，于是学校的就业指导中心会给予一些指导，一些人才测评公司，也来学校招揽生意，帮助学生选择适合的行业和工作。这些情况感觉和高考的时候填志愿极其相似。等真正工作以后，可能又有许多

人会觉得所在的公司不适合自己，自己干的工作是不喜欢的，在第一家公司屁股还没坐热就又寻思着跳槽了；那些工作了两三年才考虑换职业或者行业的人，可能会经历更多的曲折和痛苦——去找新的工作，别人把你当新人，甚至还不如新人；有些人又返回学校去读自己认为更有前途的专业的研究生。剩下的人，可能就失去的改变的动力、害怕改变所带来的煎熬，一直在自己不喜欢的工作岗位上待下去，真的就变成了三十多年的有期徒刑了。

那么怎么才能找到适合自己的职业呢？这就需要从你想进入的某个行业中、某份职业的顶尖优秀人才那里了解这一行、这份工作的情况，并且要把你最初的想法放到一边。这样你才可能获得职业真实的情况，并且对自己可能达到的目标是怎么样的，会过什么样的生活等有清楚的把握。

有个朋友就遇到类似的情况。他的孩子读高中的时候，打算以后做整形医生，后来找到了他所在社区里一位非常优秀的整形医生，孩子通过和医生交流，孩子彻底改变了想法，后来选择了完全不同的职业路径，并且孩子非常满意自己的选择。的确，这样面对面的交流所获得的信息，是在书上、网上和职业评估中不可能得到的。

拿大学毕业生找工作来说，每年在找工作的季节，许多公司会来到学校开宣讲会，许多公司非常会宣传自己，特别是日常生活中能接触到他们产品的那些公司，因为这本身就是一次很好的广告宣传，他们会拿公司最光鲜的一面展示给学生看，设置简历筛选、笔试、一面、二面、终面等关卡，让那些被选中的人认为自己是最优秀的和最幸运的，并且拥有了一份很有前途的职业。不敢保证说选出的人是不适合的，但是我相信这些被选中的人可能会有更多更好的选择，不仅是在薪酬上，还包括前途上，许多学生放弃本专业去追逐在找工作那一刻的“荣耀感”是不太值得的。

更好的做法，是寻找那些行业里的优秀的人，看他们的真实想法是怎么样的，了解他们是如何看待自己工作遇到的问题，他们是由于

什么样的机缘走到现在的这一步的。这样的途径还是很多，最优秀的行业顶尖专家，可能在网上就能搜索到他们的事迹，虽然不是很可靠，但也值得参考。另外一个更可行的办法是寻找本专业早几年毕业的师兄、师姐，他们是如何看待自己的工作，怎样看待职业成功的。如果能够找到，师兄、师姐也一定会帮助后辈的校友。

第10节：进阶思考

现在网络很发达，信息很多，多上一些自己希望从事工作的行业论坛，会对自己选择职业很有帮助，在那里可能集中了所在行业的许多精英，了解行业的动态和酸甜苦辣。也可以看到一些职场上不那么如意的人是如何看待这个行业的工作。如果没有办法在生活中见到自己的前辈，这也是一个不错的办法。

因此，当面临职业选择时，无论是第一次寻找工作的大学生，还是跳槽换工作的职场中人，一定要找到你所在行业里最优秀的那些人，从他们那里获得对自己所作选择最有帮助的信息。这样才可能快乐的工作，而不是把工作当作坐牢。

进阶思考

1、你人生三个最大的愿望是什么？你认为从事什么样的职业和工作有助于实现自己的三个愿望?

2、你现在所学的专业或从事的工作，与你想实现的人生理想密切相关吗？如果相关，你准备怎么去实现你的理想？如果不相关，你准备如何改变?

第11节：新员工的五个注意事项

第二章 职场的渴望与困惑

职场中人渴望成功，但现实并非总是令人满意，当不熟悉职场规则和工作伦理而不断犯错和遭遇职场困境时，难免会对职场中的一些人和事难免会产生困惑。

新员工的五个注意事项

通常情况下，公司总会为新进的大学毕业生组织新员工培训，让新员工了解企业的发展历程、产品和业务、规章制度和企业文化等。但是，很少会有公司会告诉新员工在公司中最应该注意的是什么。新员工的家长多半会告诉自己的孩子要少说话，多做事，好好表现等。但是这些忠告，对新员工来说并非最为重要。对新员工该怎么做，以及如何做，确实需要有人指导一下。

一个职场高手，如果愿意为员工指点迷津，并且新员工也乐意接受的话，那么对这个新员工的职业生涯的有很大的促进作用。当然，有些新员工爱用“代沟”来拒绝帮助，事实上，只要对工作的基本价值观是相同或者相似的话，其实所谓的代沟其实不存在的。很多人在没有人指导的情况下，靠自己摸索，错过的事业发展最为重要的开局阶段。员工对自己的职业和工作的看法，以及工作的办法等确实需要有一个职场高手来指导。也许各种组织对新员工的要求不一样，但是总有一些相同的东西需要员工引起关注。

（1）学习不能停滞。在读大学的时候，你可能会想以后上班了，晚上也不需要学习了，全是空余时间，怎么才能打发这么多空余时间啊。等真的毕业了，就会发现一晚上，东磨蹭一下，西磨蹭一下，一晚上就过去了。刚开始，还认真的看书学习，过段时间后，便懒散下来了，看看报纸一晚上就过去了。而现在有电脑和网络，晚上时间更好打发。加上在学习上没有什么目标，慢慢地也放松了自己的要求，最后就不再业余时间进行学习了。

然而，工作其实只是新的学习的开始。一个人的进步多半还是要靠业余时间去充实，不管是准备读个学位，还是准备考一些证书，或者看行业相关的专业书籍，都需要有仔细安排。时间的威力是巨大的，也许几个月看不出来，但是能在工作后学习，并坚持下来的人，要比那些毫无目标的人过得充实得多，进步也快。刚开始工作的几年其实人职业生涯中非常关键的几年。打好基础后，以后就轻松了。而且，从走上工作岗位到结婚这段日子里，还有很长一段可以自由支配的时间，更可以安心的学习。

学习有人会觉得是乐事，但更多的人，可能觉得是负担。为了自己的美好未来，为了今后职业生涯更顺利，那么学习是必要和必须的。

（2）把每一件小事做到“完美”。这个可能很多新员工培训的时候也会提到。刚开始工作的时候，由于经验和技能的缺乏，很可能做的都是些打打字，整理文档，这些类似的小事。不要忽视小事，这些是员工事业的起点，每一个职业人都是这样过来的。正如“一屋不扫，何以扫天下”一样，“不积跬步，无以至千里”。小事就是大事，你的现在所能做的就是小事，但你的上级和你的同事就是从这些小事中来认识和看待你的学习态度、工作态度、工作能力和工作方法。只有从“小事”做起，以后才能做“大事”。

（3）放弃学生时代的成功经验，尽快实现角色转变。在学生时代，有哪些成功经验呢？第一，只要自己足够努力，学习成绩就会好。在工作中，很多时候是在团队里工作，仅是靠自己努力，是很难有好的绩效的，当然我们不反对个人努力，但个人努力，仅仅是最基本的，还需要学会交流和沟通，学会团队协作。第二，尽力的表现自己。也许学生时代，你可以在课堂上置疑老师的讲课，也许你可以在学生组织中、在老师面前尽力表现自己。但是，工作之后，要学会适当的表现自己，要把握分寸。这也就是“少说话，多做事”的注解。学生的角色和员工的角色有很大的不同，学生多半只需要学习，只需要

对自己负责就行了；而员工的角色，不仅需要快速学习，更需要为公司创造价值，这就要求个人能够尽快进入角色，熟悉工作方法和与其他同事交往的技巧，不断学习，并尽快为公司创造价值。

（4）培养一个有益的爱好。也许在读书阶段，你有许多爱好，那么这样最好，这样你可以选择其中一个爱好，把他当专业一样来培养。也许，你没有形成特别的兴趣爱好。那么，工作之后，需要主动的培养兴趣爱好，不要别人问你有什么爱好的时候，你只能回答“上网”。因为工作并非生活的全部，当你在工作之余，有所依托，也就有了释放自己工作压力的途径。爱好不在多，在精，人的精力是有限的，专门从事一项业余爱好，让这种爱好发挥到专业水准。如果这个爱好能够有“盈利”的能力，那是最好不过的事情了。

第12节：唐骏的两条成功经验(1)

（5）远离多余的担心。在工作的初期，总是难免会遇到一些工作上挫折和人际关系方面的问题。这需要我们让自己的心“钝化”一点，能够安然的接受这些事情是工作一部分。不是每一个人都应该对你好，如果热情待你，那么应该感谢，如果对你冷淡，那么这也是很正常的事情。就算是遇到的人主观上对你不错，也可能有这样那样的误解存在，让你觉得不自在。做新人的时候，时常可能会时常感觉到自己的无知、弱小和无助，对别人、对同事的言语、行动、甚至眼神都很敏感，担心别人认为自己做得不好，担心被老人“欺负”，这些担心可能存在，但更多的时候是多余的。要相信时间会解决所有遇到的困难和不愉快，有这样的心态，才会让自己进步更快。

说了以上这五点，似乎好些也是别人说过了无数次的话。我们的职业生涯上可能有很多这样的“教条”，也许很多人都知道，但是并不能做得很好。就像每个人都知道要勤奋，但少有人能真正坚持一直勤奋下去一样。职业生涯中的这些“教条”，需要我们在工作中的摸索、体会和感悟。当我们工作几年后，再回顾这些教条的时候，也许会有另外一番的感慨。

唐骏的两条成功经验

唐骏是一个当代职场的传奇人物。无论是在微软中国做总裁，还是在盛大网络任总裁，以及到新华都任总裁和CEO，唐骏一直都是个话题人物。这两年也出了好几本关于唐骏的书。对于我们普通人来说，可能更关注他在微软当小兵的时候是如何成长起来的。2008年夏天他在大连理工大学的演讲时提到了他是如何在微软脱颖而出的。其实更早的时候，在2004年初唐骏刚离开微软加入盛大，就参加央视二套《对话》节目，那次对话主题就是《唐骏：职业化生存》，在那次对话节目中他就已经把这件事情说得很清楚了。唐骏在微软崭露头角

总结起来就是两条成功经验，这两条经验也可以在今后的职业生涯中帮助我们成功。

（1）差异化竞争。差异化竞争其实是著名的战略管理大师迈可尔?波特提出的。波特在研究企业的竞争优势时指出，组织可以从三种基本的战略中进行选择：成本领先战略、差异化战略和专一化战略。这里只简单的阐述一下差异化战略。差异化战略是寻求产业中与众不同、别具一格的战略，这种战略靠区别于竞争对手，通过创新设计、高超的服务和质量等来和对手竞争，从而是企业走向成功。这几年流行的蓝海战略，也就是这种差异化战略思想的延伸。

我们来看看唐骏是怎么做，是怎么发现机会的。唐骏认为在技术上与其他工程师竞争，过二十年、三十年他也不过是个普普通通的人，顶多是个高级工程师。他想应该避开和他们正面竞争，走差异化竞争路线。他发现中文版的windows3.1和英文版的windows3.1发行时间差一年半时间，日文版也差一年的时间，windows95也将近8个月时间，这显然是开发模式有问题。他发现了这个问题，并努力尝试去解决。这就是他的差异化竞争，他采用了与众不同的策略。也许唐骏在做这件事情的时候，他只是想把自己的工作比别人出色，并且他也做到了，这就是他比普通人强的地方。

第13节：唐骏的两条成功经验(2)

唐骏值得佩服的地方是，他能找到这样一个切入点。我相信，他所考虑的问题，微软当局不会没有意识到，只有自己找到问题的难点也是公司关注重点，才会得到公司的重视，从而为自己打开局面。我们在平时的工作中，也应学习唐骏这样的大局观，关注企业或部门目前最为重视的地方，结合自己的工作提出有益的建议，为自己的事业打开突破口。

对于职业生涯中的个人来讲，唐骏所采用的这种差异化竞争的战略或者战术，对我们的职业生涯是非常有启示作用。很多时候，我们都沉溺于日常性的工作，重复的劳动，不去思考是否工作中能够有让自己出彩的地方，显然重复的劳动是不能体现个人的价值，因为这样的工作多你一个不多，换一个人也照样干，你只不过是组织这台大机器上的螺丝钉而已。人们所能记住的是那些闪光点。所以，要抓住这样的闪光点。

（2）提供完整的解决方案。仅有差异化的竞争策略是不够的，还需要你为这件工作或项目提供完整的解决方案，让上司或企业能够直接利用你提供的方案解决问题。唐骏也提到过当时他的老板收到了八十多份的方案，他认为经理看到这么多方案就会头痛。因为经理不可能不知道问题的严重性，他更可能希望看到是，有人提出的方案是能够直接解决问题的方案，如果已经试验能够行得通的方案就更好。于是，唐骏做到了，并且成功了。微软的经理们开会一致通过了唐骏的方案，并且决定公司3500个人都使用唐骏的研发模式，这样就需要成立一个部门，在公司宣传这种模式，理所当然的候选人就他一人，没有竞争对手，就这样在唐骏进入微软八个月后他就当上了部门经理。唐骏的职业生涯从此就处于上升期。

作为职场新人，我们经常能够看到的景象是，一群新人聚在一起抱怨，公司这里不好，那里不好，组织很多显而易见的问题，为什么

公司的老总会不重视呢。这一方面可能是这些问题并非老总关注的焦点，老总有更重要的事情去做，只能视而不见；另一方面，可能是老总对这些事情也没有一个很好的办法，不要以为老总在公司权力最大，就能左右所有的事情。我们经常能看到的有些公司聘请咨询公司来解决问题，那不是老总不知道如何解决，而是老总需要借助别人的力量来完成某些事情。比方说，做成了自然是老总的英名伟大；如果不成功，则是咨询公司不行。对于老总是这样，对于部门经理可能是这样。所以作为个人来说，遇到这样的问题，则需要能够通过自己深思熟虑，提出完整解决方案，确实能够解决公司或部门的实际问题。这样个人在公司或部门的地位就会逐渐的提高。

第14节：正确地看待“势利”的环境(1)

作为年轻人，自然希望自己在工作上有所作为，而不是混日子。最终能够在事业上有所进步的人，总是那些积极主动的人。积极的投入自己的工作，并在工作中思考存在的问题和解决的方法，要始终站在上司或者老总的角度思考问题，这样才可能发现一些不为人重视的关键点，这样的关键点，很可能会对事业非常有帮助。同时，为这些关键点找出解决方法。这就是我们从唐骏那里学到的两条成功经验。

正确地看待“势利”的环境

势利，其实不仅在公司里存在，只要在有人的地方就存在，否则就不会有“穷在闹市无人问，富在深山有远亲”的感叹了。公司是社会的一个组成部分，也不会是世外桃源，自然也无法避免势利的人。

其实扪心自问，自己也多半有势利的时候。也许在公交车上，看到一群刚从工地下班浑身是泥的建筑工人上车了，自己赶紧躲远一点；也许上级交办的小事赶紧做了，其他部门交办过来的重要工作先放着在说，只要期限到来之前完成就好，诸如此类的事情其实也就是“势利”了。社会也在不停地作出“势利”的划分，如果哪个小区安排有拆迁房，那么这个小区的房子价格就上不去。有的家长交代自己的孩子不要和成绩差的孩子玩，担心会染上不良习惯，担心给自己的孩子带来麻烦，于是从小就给孩子心里栽下了“势利”的种子。

势利的人多半会让人讨厌，但大家又都免不了有势利的时候。势利并非完全坏事，势利也是提高效率的有效手段。人们常说的不要“以貌取人”、“真人不可貌相”，实际上正说明了我们经常“以貌取人”，并且“以貌取人”的确有他的道理。有些阅历的人，很容易通过穿着打扮、人的神态等外部特征，来确定对方大致是什么样的人。这也是我们经常采用的手段，比如说等公交车的时候，看到旁边像小偷的人，我们赶紧站远点，以免被偷，虽然可能判断失误，但就算失误又不会损失什么。

刚进公司的新员工，可能会感觉碰到更多的势利眼。这大概有两方面的原因：第一，新员工的自尊和敏感。由于刚进公司，对什么都还不了解，自己又什么都不会，自然会更加在意老员工的目光。有时候，老员工不经意的一句话或一个眼神，也许会让新员工想半天“这是什么意思”。至于有些素质本来就不高的老员工的“欺生”，更会让新人郁闷不已。第二，确实可能会碰到势利的人。就像前面提到的那样，势利的人哪里都有，在企业里也无法避免，如果是有背景的新人，可能这样的人会收敛一点，对那些没啥背景也什么也不会的菜鸟，自然可能从内心里瞧不起了。

第15节：正确地看待“势利”的环境(2)

碰到以上两种情况，新人所能做的是：把自己的心磨砺得坚韧一点，放下不必要的防备，真诚的和老员工交往。不要一遇到问题，就把事情往最坏的地方想，来日方长，也许今天让自己很郁闷的事情，到明天来看完全是自己的误解和多虑。就算是真的遇到很不爽的事情，也可以阿Q一下：“他素质这么低，一辈子也就这样了。我以后肯定比他好得多。”用积极的心态去和老人交往，从老人那里学会更多的东西，当然不好的就别学了。容忍和接纳与自己做事方式不同的人，是自己能进步的必要条件。也许人家就是那样为人处事的人，并不是鄙视你。当你有一颗坚强的心来对待那些看来对你不好的人，并把这些作为生活和工作中的常态的时候，你就会把一些工作中的不愉快看淡了。

如果你真遇到了那些让你感到很势利并让你很不爽的人，那也不要紧。这样把势利摆在外面的人，在企业里很少有混得好的，多半那些是干得不太如意的人。因为干得好的人，往往都有较高的修养，懂得从别人的角度考虑问题。所以，这样的人只要不是自己的直接上司，就把他当空气，不必把他当回事。

也许有一天，你发现自己也是老人了，学会了各种“势利”的做派，那么首先恭喜你，你成熟了。熟悉一些势利的规则，可以让我们过得更好。但与此同时，你应该学会放下势利，因为你会越来越发现，越是成功的人，获得越简单，势利可能会给你带来一时的扬眉吐气和心情愉快，但却可能埋下了无穷的祸患，随时都能变成阻碍你事业发展的巨大阻力。

所以，即使有一天你成为老人了，遇到新来员工，也不要有“媳妇熬成婆”的想法，应该多给新人指点和帮助。从心理学的角度，在陌生的环境里，第一个对自己友善的人，人们通常会把这个人当作自己的朋友，所以给新人的帮助，也许会给你带来新的朋友。

第16节：不要让“想当然”误了你的前程(1)

不要让“想当然”误了你的前程

在我们的生活中，很多时候“想当然”或者说“习惯” 会帮我们的忙。早上等公交车，公交公司规定8点07分有一班车这里始发，那么你每天在这个时间之前早五分钟等着，一定会乘上8点07分的这班车。又如，你在十字路口看到斑马线对面的绿灯亮了，则你可以放心大胆的穿越街道，因为你“想当然”的会相信停在红灯前的汽车不会对着斑马线上的你冲过来。这就是由于基于共同遵守的规则，你想当然的会相信所以人也会像你一样的去执行。这种“想当然”通常会帮助我们节约很多时间，提高工作和生活的效率。

可是并非所有的想当然都靠得住的，我们也要预防一些“想当然”会害了自己。就像上面的乘公交车一样，倘若那天你正好有重要的事情，比如说约好和重要客户见面、去参加一个你非常重视的面试，那么你就不应该相信公交公司的公交车会像往日的那样在8点07分准时经过你要乘的公交车站，也许那辆车在前面的一站抛锚了，公交公司需要下一辆车来接替这里抛锚的车，也许公交车在前一站遇到其他车引起的交通事故而堵在那里不能准点开到。

因此，大部分人如果有重要事情，正确的做法是提前15分钟赶到车站以便早一点乘上公交车，或者搭乘出租车赶往目的，而不是老指望公交车会准时的开到。虽然绝大部分人遇到问题时，在也会这那样去做。但是在工作上的一些类似8点07分公交车会准时开到“想当然”则可能会害了你。

可能在公司到大学里开宣讲会的时候，又或各大招聘网站上看到一些公司的介绍会有类似这样的话语：让你在职业生涯的早期就会承担重要的职责；你可以在我们公司快速成长；表现突出，会得到快速的提升（并给你举出一两个实际的例子）；有机会让你表现自己的才

华和教育背景；工作具有挑战性，你可以在公司学到更多；有竞争力的薪酬，暗示你高薪。

不要以为这些是新鲜的东西， E.H.Schein1964年发表在《哈佛商业评论》上的文章《How to Beak in the College Graduate》就提到了上面叙述的“好处”，这些好处正是大学毕业生第一次选择工作时重视的东西。公司列出所谓的好处只是为了迎合大学毕业生心里的想法而已，虽然我们不能否认的确有一些优秀的公司能够提供这样机会，但是很多公司更可能是这样看待新员工的：

对晋升等抱有过高的期望值。对公司来说，员工的升迁是要遵循公司的规则，晋升也许是基于绩效，也许还有一些比如说工作年限之类的“潜规则”所约束，尽管新员工可能在短时间内表现优异，但这不能充分说明员工已经有足够的经验和技能获得提升，以及面对更高层次的技术和管理职责。再加上可能前面还有好些绩效优异、符合晋升条件的老员工在排队等着要晋升呢。增加职责，也就是可能会将工作中的更大的风险让员工承担，在组织没有足够的把握下，公司是不愿让员工冒险而让公司有可能承担失败的责任的。

理想化、学生气息太浓，没有转变角色。在这一点上，是工作时间不长的员工经常会犯的毛病。如在大学里学了管理学，看到公司里面操作工工作效率不高，就想着用科学管理的办法来规范操作工的工作，而不考虑科学管理的适用性，说不定公司的产能足够大，多生产出产品就会多增加库存，提高效率反而造成操作工的反感和公司管理的不便。如果把重要的任务分配给这样的员工，可能把事情搞砸，保险起见，还是不要把重要的工作给工作不久的员工来做。

不愿意做小事情。公司会认为新来的员工虽然可能会干好自己的本职工作，但经常会抱怨做这些小事情，并且不会融会贯通，站在更高的角度看待工作，遇到新问题了就不会解决，这样的结果，新员工无法承担更加复杂和难度更大的工作，还需要在工作中不断的提升自己。

第17节：不要让“想当然”误了你的前程(2)

想法很好，但是对公司的工作没有实际的帮助。可能我们中的大多数人在刚开始工作不久的时候，都会遇到这样的情况：某天，公司的领导或者部门经理，召集所有的新人开会，先对新人近来的工作表示肯定，然后对大家说，你们是新鲜血液，老的员工已经习惯了公司的作法，很难看到公司的问题，所有大家有什么建议和意见，可以提出来，有利于改进我们的工作。于是大家开始提意见和对公司某些事情的看法。如果你现在已经工作了三、四年，再回头想一下你们当初提出的意见和建议，就会发现大部分意见可以归纳成本段的第一句话：想法很好，但是对公司的工作没有实际的帮助。对了，这就是当时，公司领导对你们提出的意见和建议的看法。

所以，当你想当然的认为公司在宣讲会上讲的就是事实的话，等你到公司后就会失望了。任何的公司都不可能完全对每一个人提供公司宣称的诸多好处。你需要更多的了解公司的真实想法和公司真实运作的情况。

新人还可能在工作中犯“想当然”的错误。遇到某个问题的时候，自己以为该这么做，于是也不请示自己的老板就去做，结果一做就错，多做多错，最后自己什么事情都不敢做了。“多请示，多汇报”这句话的确是金玉良言，因为很多时候我们对公司的运作情况、没有写在纸上“公司文化”和公司里面人与人的关系不是很了解，还没有掌握做事情的方法和途径，这个时候最需要的是向自己的老板请示、汇报如何做，特别是遇到以前完全没有碰到的事情，不要轻易地去做，不要轻易地表态，否则会死得很难看。为了让我们的职业生涯更顺畅一点，我们要尽力避免这些想当然的作法，只有这样才不会输在起跑线上。

第18节：怎样才能晋升？(1)

怎样才能晋升?

晋升，对于在职场中工作的人来说无疑有着非凡的吸引力。升职，意味着得到组织的认可，获得更高的地位，得到更多的薪水，晋升也常常被认为事业成功的外在表现。企业也需要晋升来激励员工，保持企业人员的新陈代谢。但是，晋升不一定全是好事。晋升通常意味着更大的权力，同样也就有更大的责任。“能力越大，责任越大”。如果不能负担晋升所带来的责任、义务，甚至占用更多的个人时间，那么晋升对于个人是否有利是值得探讨的一件事情。

有一个著名的彼得原理说的是：在层级组织中，员工倾向于晋升到自身不胜任的职位，其结果是，企业中的每个职位终将由不胜任的员工所占据。如果企业只以晋升作为“奖励”手段，很可能就会造成彼得原理中所描述的那样，这样对于企业和个人来说都不是一件好事情。所以，在组织中采用管理路线和专家路线是十分有必要，特别是对于现在越来越趋向于扁平化的组织更是这样。

不管组织怎么认为，作为个人来说，得到晋升直接的好处就是得到组织的认可，更大的权力、声望和财富。那么人们会不得不考虑，为什么会晋升，怎么样才能晋升，以及怎样更快的晋升。工作表现优异的人，两三年间可能已经有了一次小小的晋升，当这些人在和以前大学的同学之间比较起来时，那种自我实现的成就感是其他东西所不能代替的。

其实关于晋升，我们有些看似有道理而没有证据的东西，实际上已经被一些管理学家所证实。管理学家弗雷德?卢森斯对成功的管理者（晋升速度快）与有效的管理者（管理绩效高）做过研究。卢森斯把管理者从事的工作分为四类：传统管理（决策、计划和控制）、沟通（交流例行信息和处理文件）、人力资源管理（激励、惩戒、调解冲突、人员配备和培训）、网络关系（社交活动、政治活动和外界交

往）。他的研究表明，晋升得最快的人用于维护人际网络关系时间占48％，绩效高的人只占用了11％的时间去维护人际关系。

这似乎印证了人们常说的“升官靠关系，而不是靠做事”。那么，是否和传统管理中的晋升依赖绩效有冲突呢？我们组织的绩效管理体系是否能够解释这一现象呢？

做好本职工作更像大学里面的成绩，没有好的成绩不会是好学生，更不会是“三好学生”，但是成绩很差也不行。要成为“好学生”恐怕还需要什么社会实践、在班级或学生会混过小头目之类的。在组织里也是有同样的情况，光是做好本职工作是不够的，如果本职工作做得非常的好反而可能比较难晋升——既然你对自己的业务很熟悉，那么就更“好用”，上级希望有这样的“好用”的人来替他干活，最后多半成为专家，而不是晋升为管理者。

我们可以发现，升职的人多半是工作做得还可以，但并不一定是工作做得最好的那一波人，也就是所谓的综合素质高的人或者“复合型人才”。因为，晋升是一个综合的考虑，不仅要对业务负责，还要对下属和上级负责，那么沟通协调能力、“搞关系”或者“有关系”似乎就显得更重要了。这样的结果，似乎对于没有关系或者沟通能力不强的人是一个打击，但是，对晋升更大影响的不是以上的两个因素，而是可能以下一个因素：跟对人。

对员工的晋升最大影响的其实是他的上级。虽然关系无所不在，但是并不是有关系或者能搞关系就能升上去。事实上，许多在职场中混的人都知道，非常成功的职业人在他们的职业生涯中都曾经出现过影响他们至深的上级，有了领导的赏识，才有他们本人的表现机会，才有“好的绩效”，同时有好的“绩效”，就更能得到更多的机会和赏识。也就会出现彼得原理中的另外一条：多位贵人的共同提拔，可产生乘数的提拔效果。

第19节：怎样才能晋升？(2)

在组织中，最终还是要靠绩效（利润）说话的，也就是说，需要有做事的人。所以，普遍意义上来讲，晋升不是靠关系或者有关系，而是“做对事”（绩效），但是，仅是“做对事”是远远不够的。因为能做事的人很多，说不定有人比你还做得更好。另外，很多时候，个人的绩效优劣并不明显（可能有很多靠数字说的岗位，比如说销售绩效明显一点），很多技术、行政等岗位，不容易展现个人特别的长处，那么有一个好的上级就显得尤为重要了。上级能对员工各方面进行综合的评价，认定他认为表现最好的员工。稍微留心一下，无论是政府组织，还是企业里，完全靠“先天”的关系上去的人并没有想象的那么多。这可能就是有人说的“官员委托制”，上级总是会提拔他认为好的下级。

跟对人，那么什么是“对的人”呢？这个有点像名师出高徒、还是高徒出名师的问题。一个好的上级，不仅在工作方面，能够给予下级的指导，同时，他在更上一级领导面前，也需要是一个好的上级。如果他本身不能做好一个下级，那么他本人的前途可能有限，那么他的下级的能够从他那里学到的东西也有限，并且由于他自己的不能升迁，那么他的下级也就难有升迁的机会。如果一个人在职业生涯的初期，有一个好的上级和好的导师做指导，那么这是一件多么幸运的事情，当你懵懂无知的时候，有人指点一下做事做人的方式和方法，是多么的重要和必要，有些东西不是自己短时间就能琢磨出来的，或者当你醒悟的时候，机遇早就离你而去了。就算只谈论绩效，很多时候员工的绩效怎么样，取决于他有什么样的上级。我们所熟悉的兔子写论文《论兔子如何吃掉狼》的笑话就是这样，兔子能够“吃掉”狼，是因为在兔子后面的山洞里，还有他的导师狮子。

另外，另外要提一下的是，在组织中的升迁和个人的学历和工作年限关系不大。虽然，在进入单位时学历可能是门槛，但工作以后，

这些学历差别就显得很小了。干活的时候，可不管你是啥文凭。很多刚毕业不久的新人，特别是一些毕业学校较好的新人，有一种莫名其妙的优越感，而这种优越感，如果不能表现得把工作做好的话，是非常令人厌恶的。而工作年限更是和升迁关系不大，虽然一定的工作年限是升迁的必要条件，但工作年限越长，越没有升迁的人，得到升迁的就会就越少。

总之，对于升迁最为重要的因素是“跟对人”、其次才是“做对事”。

第20节：“论资排辈”并非一无是处

“论资排辈”并非一无是处

张伟辞职了。这个消息迅速在公司里传开来，虽然张伟才工作一年，恐怕很多其他部门的同事都还不太认识他，但这次他是出名了。因为他把自己的不满发布到了公司内部的论坛上。原来是他不满上级连续给他的绩效评价为C，认为没有反映他的实际绩效，因此措词激烈的写了封辞职信要求辞职，以自己的实际行动来反对论资排辈。

这样的声音是不是经常能听见？在年轻人里面，很容易听到认为本单位存在论资排辈现象的声音，并对此深恶痛绝之。他们认为，在这样的企业氛围里很难展示自己的才华，自己的贡献得不到公司的肯定，自己的努力被别人“摘桃子”。他们认为，企业的管理者应该深刻的反思管理的薄弱环节，只有这样才能激励员工为公司工作，同时也才能给企业带来最大的利益，论资排辈严重地影响了员工的工作积极性。那么，论资排辈是不是真的那样一无是处呢？

在典型的日本企业里，员工基本上是以终身雇佣目标，员工和公司之间有心理契约，对自己的未来能够较好的预期。所以，刚进公司的新人待遇最低，随之年头的增长收入不断增长，这个可能是论资排辈的代表。在崇尚个人能力的欧美企业里，所听到的是基于绩效和能力为核心的绩效管理和薪酬分配体系，这样的体系被认为能最大的发挥个人的能力，为企业做出最大的贡献。这样企业的员工以提升个人素质和经验为目标，在其职业生涯中，很可能在不同的公司里度过，通过努力实现收入不断的递增。这样的方式和典型的日本企业有较大的区别。中国的企业里又是如何呢？中国改革开放时间也才三十年，那么有的人可能在一个企业里做一辈子，有的人则不断的变换着自己工作的公司。是不是日本企业里就不讲究绩效，美资企业里就没有论资排辈了呢？显然不是。无论是什么企业里，总是融合了这两种方式。

吴思在他的《潜规则：中国历史中的真实游戏》书里提到“论资排辈是个好东西”。他指出：论资排辈是在一个组织里面的阻力最小、压力最轻、各方面都能接受的肥缺分配办法。资格和辈分是硬指标，不容易产生争议，这就能够持久；大家也不会觉得这个办法对自己格外不公平，并且年轻人很难公开反对，这就让反对者难以成势；一旦开始了论资排辈，再要废除就不太容易。

事实上，企业也是存在类似的情况，作为工作年限等资格这样的硬指标，后来的员工很难提出反对意见，并且新员工也会熬成老员工，如果不是想跳槽离开的话，多半也只能排排队，特别是是在绩效和工作能力等软硬指标差不多的情况下，资历显然变成了一个最为重要的指标了。作为利润最大化的企业，或者以绩效为导向的部门或团队，最为重要的集合团队的力量，完成预定的目标。在部门或团队中平衡各方面关系至关重要，只有团队的合力最终才能完成目标，所以有的时候不得不牺牲个人的利益，以达到平衡。那么论资排辈无疑是对企业、对员工相对来说容易接受的方案。

也许年轻人比较反感论资排辈，但是如果等他们年龄再大一些，后辈不断的超过他们之后，还认为论资排辈是很差的设计，那么比较佩服这样的人。但更可能的一种情况像鲁迅在他的《而已集?小杂感》中提到的那样，“曾经阔气的要复古，正在阔气的要保持现状，未曾阔气的要革新”。所以，我们应该要承认论资排辈的确有的可取之处，并且在各种组织中都广泛存在，只是程度不同而已。

第21节：给职场新人的理财建议(1)

可以这么说，任何企业都不可能全靠论资排辈，任何企业也不可能全是基于个人的能力和绩效来进来利益分配。因为绩效管理是一个比较复杂的过程，绩效考核的很多指标都不可能完全量化，特别是对于技术、综合行政等岗位的员工。那么，在上级的主观评价中就容易掺杂着其他因素在里面，比如说论资排辈、没有功劳还有苦劳、平衡各方关系等。另外，人都趋向于过高估计自己的绩效，过低评价别人绩效，那么即使是上司公平公正的对下属的绩效进行客观评价，也可能被认为掺杂了论资排辈的因素。所以公司或者上级只能用一种大致公平的原则和方式来保持部门或团队的动力。

在企业里，对员工起外在激励作用主要有两个：一个是由绩效而来薪酬的分配；一个是职位的晋升。这两个是最容易引起员工对论资排辈猜疑的东西。当然，任何“好处”的分配，都可能体现到论资排辈，但这两个主要的激励因素是最容易让人诟病的。所以，企业对待薪酬和晋升要特别的关注，把握好各方面的关系和平衡。

论资排辈的坏处也是很明显的。那就是打击后来者的积极性。就像文章开头提到的员工辞职就是这种坏处的明显表现。作为个人当然可以不满就走人，对于企业或者部门来讲，如何平衡先来者和后来者的关系，才是领导的艺术。更多的时候，可能是企业文化或者说企业的历史造就了论资排辈的程度。而如何把握这个度是考验一名管理者的管理能力的指标。作为后来者和新人，所能做的是，在自己能力范围内争取自己的利益，但同时也要“尊重历史，尊重现实”，少些抱怨，多些行动和思考。

给职场新人的理财建议

刚刚参加工作的大学毕业生的确太多需要花钱的地方。独自一人在陌生的城市，所有的地方都要花钱，吃饭要花钱，租房要花钱，离上班比较远得需要买辆电动车或者乘公交车、地铁；工作了不能再穿

学校里的衣服了，总得买点像样点的服装。还有同学、朋友之间的交际，这周别人请我吃饭，下周我得请他们吃饭了。诸如此类，让新人感到第一年能存下钱简直就是奢望。

但是不管怎么样，也没有省钱和存钱的重要性来的大。当真正的危机来临的时候，你会发现只有钱才能帮你的忙。如果关键时刻，口袋里没钱，那是一件很惨的事情。

好些年前，我和一个同事合租住在一起，当时我们的收入都不高，他由于在过年之前花钱太厉害，向我借了点钱回去过年，然后过年之后发工资将钱还给我。意想不到的事情发生了，由于以前工作的那家公司拖欠供应商的货款，被供应商告到了法院，法院把公司的仓库封了，公司所有的人都被放假回家，无事可做了，公司马上要倒闭了。这家伙可好，刚把钱还给我，又要向我借钱找工作了。公司的经济危机来了，他个人的财务危机也就爆发了。

第22节：给职场新人的理财建议(2)

现在很多月光族似乎觉得花光每个月的收入是一件很时髦的事情。而且觉得失业是离自己很遥远，或者压根没有考虑过自己会遇到失业等等的危机。前程似锦，好像是理所当然的。也许经济一直会繁荣下去，也许他个人不会遇到严重的危机，也许在他遇到危机的时候父母会鼎力相助。但是，由俭入奢容易，由奢入俭很难。一个人对钱的控制力，大概能部分的预示他对个人命运的控制力。因为他能够看到在不远的将来，太多的地方需要用钱，个人学习提升要钱（比如说再去读书），买房子要钱，结婚要钱，这种种的地方不可能完全依赖于父母，当然很多时候也靠不了父母。对于孤身一人在外闯荡的人尤其如此，不要想指望别人能帮助自己，求人不如求己。

“会花才能赚”，这也是好些人的理由和借口。如果说会花在提升自己素质和能力方面，比如参加英语的培训班之类的，那么说能赚或许还有点道理，但是纯粹的个人消费，就看不出和赚钱有何关系，把自己的工资花光，然后逼自己找到更高的收入的工作？这不是在搞笑么？

另外一种借口是“钱是赚出来的，不是省出来的。”这种说法仔细想一下也是没有什么道理的，的确是死工资再省也省不出多少钱来，只有多生钱出来才能有更多的钱，比如说找到高薪工作，或者搞个什么兼职的。但是，不是每个人都能找到高薪工作或者兼职的，大部分人只是在现有的条件下，也就是目前的收入下，省下钱来的。至于以后能搞到更多的钱，那是后话，就算是这样，那现在就也能省下钱不是更好么。这些人不过是给自己的消费欲望找借口而已。希望这样的人永远不会出现个人危机，即使出现个人危机，都有众人来帮助。

职场新人要想在财务上获得更多自由，需要注意以下几点：

（1）减少不必要的消费。这个“不必要”可能很难说清楚，比如说有人觉得买两件衣服穿穿就够了，再买就没有多大必要的了；也许有

人觉得两件衣服怎么够，换都换不过来，最少也得五六件。也许有人觉得每月看两场电影是必要的，也有人觉得在电脑上看看就可以了。这样的情况，只有看个人理解了。冲动消费就更常见了，很多人逛商场，会在买回一些以前没有想过要买的东西回来，甚至买回来后又再也不用闲置着。还有的人特别喜欢买书，买书如山倒，读书如抽丝，屋里堆着许多没有碰过的书，下次逛书店的时候，还是要买。对整个国家来说，扩大内需是好的，对于个人来说，特别是新人来说，这样的艰巨任务和崇高使命还是交给别人来做吧。

在这方面，尤其要注意信用卡的使用。按照目前的银行政策，办一张信用卡真的很容易，但是信用卡是适合于有稳定收入来源的人。对于职场新人来说，一方面，使用信用卡可能造成超出自己支付能力的透支，增加自己的财务负担，而且要负担很高的利息，另一方面，一旦职场上出现不稳定因素，收入出现下降，就会造成信用卡的还贷难以良性循环，如果再被银行计入黑名单，以后房贷车贷都很难办下来，而且也不能再享受银行的车贷房贷优惠利率，可谓是因小失大。

第23节：给职场新人的理财建议(3)

（2）适度控制交际成本。新人花钱更多地方，可能是外面出去吃饭、喝酒、唱歌和旅游等的消费。特别是工作在同一个城市的同学，或者是一起进入公司的同事，在这方面可能花费比较大。大家工作了嘛，手里有钱了，自然你请我，我请你，最后钱就这样哗哗的流走了。一旦形成风气，就很难省下钱来了。在这样的情况下，应该适度的控制。很多交际可能是不太必要的，或者选择简单一点的方式，或者频率不要太高。

（3）强制储蓄。即使刚开始工作收入不高，也可以开始每个月留下一部分钱储蓄起来，以备不时之需。存下的钱也可以做一些小的投资，这也可以帮助培养良好的理财习惯，但要注意最好是方便快速变现的投资品种，或者是变现费用比较低的品种。

最后要说的是，人更多是靠精神活着的，而非物质。这句话更像是阿Q说的，可能富人说这句话才会更有力量一些。在衣食无忧的情况下，人总要应该有些精神、理想和信念。幸福的人多半是那些活在自己理想中的人，只有这样的人才能享受到内心真正意义上的平静和平和。

一个专栏作家曾在一篇《不成功的三要素》的文章中，列举了不成功的人三方面相似性：以舒适、安逸和享乐为生活的主要目的；拒绝承认自己生活的主要目的仅仅是舒适、安逸和享乐的生活；当有机会追寻自己想象中的生活目的时，又总是放不下舒适、安逸和享乐的生活。这三点尤其是职场新人应该深思的。

进阶思考

1、在职场中，当你面临机遇、困难或挑战时，你怎么考虑的?

2、当遇到与你的设想不尽相同的景况时，你将如何排除这些困惑和干扰，努力向前?

第24节：滚雪球和坚持到底(1)

第三章 职业生涯成功法则

成功也许不能复制，但是成功一定能够解释和学习。仅仅靠用心和用功，恐怕很难成为职场上的“好鼓手”。掌握职场成功法则，才能少走职场弯路，才可能实现职业梦想。

滚雪球和坚持到底

每一个人都渴望在职业生涯中取得的成功，并为之而付出努力。事实上成功是各种因素综合作用的结果，既有个人努力因素，也有环境和机遇的因素。成功学教给我们许多的方法和途径，但是真正有用的恐怕大家也都想象得到。但是，对于一些成功的法则仍然值得我们去深入思考。

有一个有趣例子，史上最强的加拿大曲棍球员似乎都是一月、二月、三月出生的，这是因为，曲棍球比赛从小“分班”的方式是依出生年份，同一年出生的就在一起比赛，因此，一月就是班上最年老的，十二月就是班上最年轻的，年级虽然只大了几个月，他们的力量强一点点、身高高一点点、智慧多一点点，让他们一路下来较容易当小明星球员，自信心和能力的增强，之后也成功也就显得比较顺其自然了。

上面的职业成功法则可以归结为“滚雪球”。无论是上面提到的棍球员，还是在我们的职业生涯中，“滚雪球”效应都显著的存在。很多职场新人可能还没有意识到这一点，没有能在职业生涯的早期就开始滚雪球，结果一步晚，步步晚。以前的国有企业就有这样的情况存在，当加工资的时候，一个人比另外一个人晚加一次工资，结果以后每次加工资都会比别人低一级，到退休那天都这样，这样一辈子的工资都比别人低，算算总的收入差距则是一个不小的数目。

一群新员工进入公司后同样可以出现这样的情况。有的人因为早期就表现突出，被评为季度优秀员工，或者率先成为几个一起进来的

新员工中的小小头目。这样，他就率先卡位，把别人甩到了后面，别人要超过他，则不知要付出多大的努力。如果对这个还没有什么体会，那么大家在想想大学里面的评奖学金之类很清楚了。有的人因为第一学年成绩突出或者学生工作等表现优秀，获得了奖学金或被评上了三好生，结果以后评什么奖学金、优秀学生干部、三好学生等都可能是以第一次为基础的，逐渐所有的“好处”都集中到了少数的几个人身上。

所以，在职业生涯的早期，我们要尽量地意识到滚雪球效应对自己以后的影响，积极的表现，积极的争取本该属于自己的东西，不要以为某些东西没啥用，等到用的时候，就后悔莫及了。

有些人，特别是想跳槽的人，最容易犯的错误就是什么也不去争取。他们错误地以为，反正离开这个公司了，这些东西也不会带到新的公司去，不用去管这些。我们可以发现，有这样心态的人，无论在什么公司都一样，都不会去努力争取，努力表现。试想，事事不主动的人，怎么可能把自己的职业生涯雪球越滚越大。

在公司里积极争取并非单指荣誉，也包括薪酬、绩效、职位，好的导师、好的项目和表现机会等任何对自己前途有利的东西。这种争取，实际上是要使成功变成一个日常的行为习惯和意识。人需要很多“硬”的东西来证明自己，你自己其实就是写在你自己简历或履历表上的一个个具体的文字或术语。

有人说过，每一个成功的人，都是努力了十年而来。这十年间每天他都练习3小时，3 × 365× 10，一万个小时之后才会成功。钢琴家许多都是5岁弹琴，到了15岁就已经和别人不同；小网球选手都是6岁开始训练，到了16岁就已经和别人不同。这恰恰应了我们的俗话“十年磨一剑”或者说“十年寒窗”的说法。

我们看到这又一成功法则实际就是坚持到底。坚持，说起来容易，做起来难。铁棒磨成针的故事每个人都听过，每一个人都知道要成功就得勤奋，但没有几个人能够有足够的毅力来坚持下来。我们大

学四年读书的话，算每天8小时学习，那么也差不多一万个小时，一个班的同学，有的人通过自己不懈的努力，已经变成了牛人，而一般的人只是混了一个毕业证。再来看工作以后，如果一个人每天花在工作的时间为8小时，花在提升自我的业余学习时间为2小时，那么10000小时也就是3年的时间。我们可以看到，很多第一次大的职位晋升也发生在工作3、4年后的这段时间内。也就是说，一个新人从菜鸟到得到组织的认可也就是10000小时左右。

第25节：滚雪球和坚持到底(2)

当然，我们所谓的10000小时只是一个大致的时间，只是要说明一个人能够在一件事情或一份工作上能够坚持的努力上足够的时间，总会有所收获。当然，你能坚持20000小时、30000小时，那么这个坚持的雪球也就越滚越大。

在坚持的过程中，最大的收获莫过于你当初认为遥不可及目标，会变得触手可及。很多事情是想起来难，做起来也就不会那么难了，而且在不断的努力过程中，一些小小的进步会让你感到一步一步地靠近自己所确立的目标，这种喜悦是难以言表的。坚持努力总会有好的结局，只是你是如何来看待这个结局的问题。

我们在职业生涯中的坚持，可能还表现在对第一份工作的看法。如果第一份工作不是很糟糕，能够学到东西，而且在这个职业也是你所喜欢的，那么就算你对公司的某些地方不爽，也最好能够坚持工作三年，这样可以对这份工作有一个完整的认识和积累，三年后跳槽也有资本让别人认可。如果工作一两年就跳槽的话，那么新的东家只会把你当作“新人”和廉价的劳动力，虽然你换了工作可能收入比原来的公司高了许多，在新公司里这样的“新人”收入不会比应届毕业生高到哪儿去。

最后，用两个词来总结上面的成功法则：第一，积累；第二，坚持。这两个词很多地方是相通的。坚持才可能有所积累，而有所积累才会让我们有动力来坚持下去。法则很简单，但行胜于言，从现在开始大家就拿出行动来积累和坚持吧。

第26节：生活在梦想中

生活在梦想中

你是如何定义职业生涯的成功，或者说其他方面，如何定义个人生活的成功？这样的问题值得我们花些时间来想一想明白。很多的人对未来并没有十分明确的目标和想法，自然日子过起来也就感到没有激情和意义。当然，也有人考虑过了这些问题，但是他们所谓的职业生涯的成功，也只是停留在脑子里，并没有付诸行动。如果你认真思考过你为之而奋斗的成功具体是什么样的话，那么这本身就是巨大的动力、动机和激情的力量来源。

幸福是什么？幸福就是生活在梦想里。回想一下你高三准备高考的那段时间或者考研的那一年，就可以得到相同的感受。在那段时间里，你所做的所有事情是围绕着这一目标而进行。无论是看书、做题、讨论，甚至吃什么、如何睡觉等所有的一切，都是围绕着怎么通过入学考试而来，整个考试的这个目标已经完全融入到生活中的每一个方面。虽然过程辛苦而劳累，但走过以后回头来看，的确那时是十分幸福而有意义的一段日子。

同样，对于职业生涯的梦想也是类似的。说生活在梦想里，并非让大家只是想想而已的做白日梦，而是要将自己所做的工作和自己的梦想相联系起来。如何达到职业生涯的成功？这就是要有一个明确而聚焦于日常工作中的具体行动，不管是工作中的大事小事，都要问问自己，成功看上去是什么样，或者感觉是什么，然后采取积极的行动投入其中。这就是所谓的生活在梦想里。

如果你想改行成为一名律师，并将这作为你的职业或者职业梦想，那么你不应该等到你正在看的电视连续剧全部播完，或者是等最冷的冬天过后，才开始行动，你应该就从今天开始把自己当作一个“准律师”那样去行动——关注社会上的法律事务，马上去买司法考试的书籍，联系周围的有相同想法的人进行交流，现在就开始熟读法条。通

过这一系列的行动，你就的确生活在自己的梦想中了。当这一点一滴的积累起来，量变就会演变成质变，你可能就通过了司法考试、到一家律师事务所做助理和法律工作者，直到有一天真正的成为你梦想中的律师。

生活在梦想里，就是要把大梦想化成小的梦想，大的目标化作小的目标。大梦想固然激动人心，但是要实现它却不容易，我们不妨将职业生涯中的大目标化作小的目标，这样当小的目标实现的时候，你就会体会到小小成功的快乐，也可以感受到接近大目标的可能性越来越大了。

生活在梦想里，就是要把中长期的目标化作短期的目标去实现它。或许你从长期目标是五年之内赚足一百万，那么你可以分解一下，今年赚十万、明年十五万、后年二十五万……，甚至细化到今年上半年五万，前三个月1.5万，这样，一个看来比较大的长期目标，就变成了短期而较小的目标，也就容易实现了，在这个过程中，你一直都在努力，一直都在为实现梦想而拼搏，也就是生活在梦想里面了。

上面分解梦想或者目标的方法，还可以参考一下著名管理学家德鲁克在《管理的实践》中所提出的目标管理思想。目标管理不仅可以用在组织制订和执行目标，还对我们制订和执行个人的目标和计划也十分有帮助。目标管理是指组织制订大的目标，在大的目标转化过程中自上而下又自下而上进行，公司为每个人制订个人绩效目标，反过来个人的绩效完成又是大部门所实现的一个小小部分。它所具有的共同要素是：明确目标；参与决策；规定期限和反馈绩效。

（1）明确的目标。这一点对于个人职业生涯来讲，就是要有一个具体可选的目标，如五年内成为本公司的专家或五年后跳槽到其他公司应聘部门经理。一个明确的目标有助于个人采取行动。当然这个目标应该是有些难度，而可能实现的。如果太难，可能在中途的时候就失去的信心，太容易激励效果不明显，最好是把这个目标，分解成小的目标来一一实现。

（2）参与决策。对于这一条，我们可以从另外一个角度来理解。在德鲁克谈到组织的目标管理的时候，是指员工可以参与组织目标的设立和分解的决策。对于个人的职业生涯来讲，我们个人自己本身就是决策者，那么我们可以引进一些其他的人来参与你个人的职业生涯的决策。有的组织会为员工提供职业生涯规划的帮助，那么这样你很可能有你的上司等人来帮助你进行生涯规划，你也可以找你的父母、家人来提出参考意见，更应该找那些了解你学习和工作的大学同学、朋友等来提出意见。通过参考多方面意见和考虑，你就可以制订好个人的职业生涯规划和目标了。

第27节：成为和自己赛跑的人(1)

（3）规定期限。这一点也很重要。如果没有明确的期限，那么工作会无限的延伸直到用完所有时间目标还没有完成。如这个月要读完十本书这样有具体期限的任务才是比较可行的任务，如果变成这段时间要读完十本书，那么这段时间就会变成半年后甚至永远，总有这样那样的借口让自己无限的推迟目标的实现。

（4）反馈绩效。对于个人职业生涯来讲，这种反馈绩效可能是要让自己在过程中体验到完成小目标的快乐，当任务没有如期和很好地完成时，能够及时做调整。对个人来讲，没有反馈，更多的时候是没有自我反馈，自己就无法了解自己究竟完成的如何。如果阅读十本书作为结果，那么自己就可以做到给自己的反馈，当两周后还没读完一本书的时候，则证明自己的阅读速度需要一些调整，当你这个月终于按时读完十本书的时候，那么你就能体会到成功的喜悦。

如果对目标管理感兴趣，可以找德鲁克的书《管理的实践》来看一下，也可以在网上搜索更多的相关资料来阅读。总之，不管我们用到什么样的方法和途径，我们所要做到的就是要让自己生活在自己的梦想里，并且为这个梦想而努力奋斗。

成为和自己赛跑的人

亲爱的蓝迪我的弟弟 /你很少赢过别人 /但这一次你超越自己 /虽然在你离开学校的时候 /所有的人都认为你不会有出息 /你却没有因此怨天尤人自暴自弃 /……在那时侯我们身边都有一卡车的难题 /不知道成功的意义就在超越自己 /我们都是和自己赛跑的人 /为了更好的未来拼命努力……

这首《和自己赛跑的人》是李宗盛的一首歌，歌曲说明了一个简单而朴素的道理，很多时候我们只是和自己赛跑的人，需要不断的超越自己。这个看起来和标杆管理有些冲突的说法，其实是从另外的一个角度来看待我们所面临的问题。

超越自我，是以自己的过去和现在来比较。为什么要用过去来和现在的自己作比较呢？因为如果你和别人作比较可能会给自己徒增烦恼。由于每个人的资质、所处的环境不一样，就算是做一样的努力，可能最终的结果也会不同。就如大学毕业找工作的时候，两个差不多的学生，由于机缘不一样，一个人进了优秀的大公司，另外一个人进了一个一般的小公司，那么这两个人的命运和走的路，会很不一样，在优秀的公司里的人，也许一帆风顺，高薪晋升，在短短几年接踵而来；而在小公司的那位，可能会经历更多的折腾才能有一个好的结果。在这样的情况下，后面的那位，不是怨天尤人、埋怨命运的不公，而应该就像歌里唱到的那样“为了更好的明天拼命努力”，只有这样才可能改变自己起点比别人差的现实。

第28节：成为和自己赛跑的人(2)

如果那个在小公司里工作的人能够持续不断的努力，不断的丰富自己的阅历、提高自己的能力，那么说不定有一天，后面那个人离开公司自己出来创业，走出了另外一番天地，而前面的那位可能仍然在大公司里当螺丝钉，当经济危机来临的时候，正担心裁员会不会落在自己的头上呢。所以说，职业生涯的起点固然很重要，当并不是决定性的。起决定作用的是自己是否全力以赴的去完善自己，改变自己，和自己赛跑。

和自己赛跑，有的时候，也是对一些可能无法改变的现实的妥协。我们大部分人可能都是普通人，可能只有普通的资质和能力，而社会的确还存在一些不那么公平的地方，在这种情况下，我们需要做的就是和自己比较，只要做得比以前更好，那就很不错了。有的人可能只看到了李泽楷生就富贵之家，什么都已经被安排好了，甚至小小年纪就可以董事会去旁听，却没有看到李嘉诚则是从一个穷苦之家成长起来，李嘉诚是千辛万苦才有今天的基业。上半辈人努力，可能会让下辈人站在一个更高的平台上。

和自己比较，超越以前的你。一个人要彻底改变命运可能很难，但是一点一滴的改变自己则是现实的。只要能做到今天比昨天好、今年比去年好，那么由量变可能就会转为质变。

一直在努力。这是以前非常有名的一句广告词，用到我们的职业生涯上也适用。以我个人自己的经历来看，自大学毕业后的十来年，周围一直在努力的朋友、同事或同学，可能走的路不一样，遭遇不一样，到现在来看，他们在各自的岗位上都还是有所成，如果拿大学毕业的第一年来做比较的话，则都已经超越了自己。虽然，生活可能不可避免的走向平凡和庸俗，但我们应该相信，和自己赛跑的人，一直在努力的人，一定会有所收获。

在我们的生活中，也会经常遇到不少的人，也许刚开始工作的那几年，还在努力奋斗，可能过了三四年，还没有成绩，那么这些人也就放弃了努力，工作能够敷衍的就敷衍，变成了不思进取的人。有的努力的结果可能不是自己能够控制的，比如说晋升到某个管理职位，但是要成为所在领域、所任职公司里的行家或专家，则是通过自己的不懈努力能够做到的。如果一直能够保持当初的斗志，明白“前方没有终点，永不停息”的道理，不断的超越自我，那么，终究会有一个比较好的结果等着你。

也许有人会说，最终很多努力可能也是一场空。那么如果有一天真的是这样我们将如何面对呢？其实，这样的说法本身是可以换一个角度来看待的。努力是一个过程，也可以看作一个结果。在我们在努力的过程中，本身就享受到了这个过程中的喜怒哀乐，如果非要把最终结果看得那么重的话，那么人都是要死的，这就是终极的结果，其他任何结果都不会超过这个结果，从这个终极结果来看，没有什么事情有多大意义。

第29节：将Google的长项应用于职业生涯(1)

我们的意思是，不是不重视努力的结果，而是既要看到最终结果给我们带来的变化，也要看到努力这个过程本身就是十分有意义。“人生就像一场旅程，重要的不是目的地，而是沿途风景和看风景的心情”。以这样的心态来做事情，当成功还没降临的时候，以积极进取的心态，全力以赴的去争取，当没有达到所要的结果的时候，又能拿得起放得下。

这也就是我们要和自己赛跑的意义所在。

将Google的长项应用于职业生涯

许多公司管理方面的思想、理论和方法都可以应用于我们个人职业生涯的管理，但如果我们换个角度来把公司当作一个人那样具有人的特质来分析，也会得出了一些有趣的结论。

各家公司由于管理和组织文化的不同，形成了不同“性格”的公司，有的公司给人的感觉是“古板”如以前的蓝色巨人IBM，有的公司让人感觉“思维活跃”如3M公司，有的公司“好强好斗”像狼群一样如华为公司，这样不同“性格”特点的公司，就像人性格决定命运一样，他们以不同面孔展现在世人面前，并靠自己的鲜明的“性格”取得了行业内的地位。那么我们可否向世界上最成功的企业之一——Google学习些什么呢?

Google是以什么样的形象展现在世人面前呢?《华盛顿邮报》网站上的一篇的文章作者这样写道：如果把Google当作一个人，那么他就是一个心理健康的成年人的典范。Google的公司文化和管理实践依赖于合作、协作、不设防、非正式、创造性的心灵模式、灵活与敏捷，而所有这些都指向在这个不断变化的环境中的主动竞争性的清晰目标。这些性格特点是值得我们学习的地方。

事实如此，以前我们信奉在职场中设立清晰的目标并努力工作就可以获得权力、认可和财务上的成功。这些东西仍然有用，但是单靠

这些可能在不断变化的世界里已经难以取得成功。而Google给我们的启示就是：它所具备的这些“性格”可能会助于我们职业生涯的成功。

（1）表里如一。也许这就是前面所提到的“不设防”，无论对一个公司来讲，还是对一个职场中的人来说，要获得社会和别人的信任，“透明”的方式不失为一个好的办法。这样人们对于公司和个人可以有一个稳定的预期，知道某家公司或某人将会以什么样的方式来做事，会做到什么样子。开诚布公也是有效沟通的必要条件。表里如一的另外一种解释是，既要在工作上取得成功，也要在个人生活上取得成功。很多人为了职业生涯的成功，不惜放弃人生中另外一些有价值的目标，如和家人共处的时间、教育小孩让小孩健康成长，甚至最后因为工作把自己的身体给搞垮。这样并不是完美的人生道路，兼顾工作和生活的平衡是我们需要花时间和智慧去解决的问题，对很多人来说，工作和生活的冲突是个人压力的最大来源。

第30节：将Google的长项应用于职业生涯(2)

（2）灵活适应。Google能够取得商业上的成功来源这家公司对互联网深刻的理解，抓住了搜索引擎这互联网应用的关键点，所有的工作适应了人们对于信息的渴求。从以前的搜索引擎到之后的Google map、Google books、Google scholar，到发射卫星让非洲人民都能上网的计划，无一不是反映出Google对外部环境的创造性适应。我们可以发现，许多人对于我们所身处的环境变化并不敏感，他们以前成功的手段和方式，在变革的环境中已经不再适用。这就要求我们对已经变化的全球经济大环境以及行业和公司内部的小环境做出正确的反应，以面对可能出现的种种危机。当危机的大雨来临之前，我们已经关好了门窗。这样当我们遭遇到变革，不管这种变革是否涉及到自己，我们无需过度反应，我们应该做的是集中精力用现实的策略去改进或改变这种状况。

（3）专注目标。前面已经提到Google的公司文化和管理实践最终都是为了达到明确而清晰的目标。作为职场中的个人，道理完全一样。我们所有的思想和行动都应该围绕着目标进行。不管是工作中的目标，还是生活中的目标，都应该专注于斯。这里有一个前提：这个目标是明确和存在的。然而，很多人对自己的工作和生活并没有明确的目标，或者说没有目标，这样也就无目标可达成。这其实一件很悲哀的事情。有些人在工作上和生活上都是过一天算一天，问他或者他内心问自己，可能回答是过上幸福的生活，但是什么样的生活才是幸福的生活，怎样做才会过上快乐、幸福的生活，实际上并没有想法，这样虚无的目标和没有目标是一样的。专注，不仅体现在目标上，更体现在行动上，“专注”这个动词本身就含有行动的意思。

（4）合作共赢。竞争与合作实在是一个老话题。以前我们只把“合作”重要性停留在纸上，而现在愈发的引起人们的真正重视。因为我们现在大部分人的工作可不是靠一个人就能完成的，你所做的工

作可能只是一项任务的很小一个部分，只有每一个部分都按时按量的完成，才能保证整个任务的完成。或者另外一种情况，你可以独立完成工作，但是由于各种原因必须授权给别人去做，这样你也得考虑如何做才能做到共赢，以优质高效的方式完成工作。竞争并不总是有害，良性的竞争有利于提高团队的绩效，但是我们更看重合作共赢，合作共赢可能已经成为了个人职场中的核心竞争力。

以上四种Google的“性格”是值得我们学习的四个方面，相信这四个方面是Google取得现在的地位的关键影响因素。最后，还需要强调的这一点，可能不能算做“性格”，但的确是Google成功的又一关键因素，这就是创新。Google的成功很大程度上得益于他的创新策略。这一点也是我们个人职业生涯中需要学习的地方，我们需要在工作中创新，需要表现得与众不同、不同凡响，需要职业生涯的“蓝海”，这些都要求着力培养我们的创新思维、创新能力和创新意识。

第31节：四种职场中的有力武器(1)

四种职场中的有力武器

职业生涯的成功并非易事。即使在公司发展最好的阶段，公司中仍然充满了变数、平衡和有限的提升空间等等障碍阻挡着人们的晋升道路。所以许多人在寻找职场中能够让自己脱颖而出的方法，那么除了做好本职工作外，我们应该还要关注什么呢？以下四种武器，也许会对我们的职业生涯有所启示。

第一种武器：善待他人。这是最重要的一点，不要让别人感到你认为他很笨。特别是对于那些搞技术的人而言，他们开发的产品或系统，在他们眼里是挺简单的，但是要让他人（客户）认为容易操作和使用，才会有意义。如果用户觉得很难，那其实不是他们笨，那是你自己愚蠢，没有让用户能理解并使用。时刻考虑让别人容易理解，并且应用自己的实际工作中，这样日积月累，效力就会显现。

在日常工作和交往中展现你善待他人的一面也很重要。在平时，要积累别人对你好印象，你的活力、热情、和可爱之处，这些可能与实际的工作绩效没有关系，但是，却能给周围的人留下好的印象。不要低估这些印象的作用，当上层人物在考虑晋升人选的时候，自然会考虑他们喜欢的人。你可以反省一下自己，是否是人们喜爱的对象。

从中我们可以得到启示，平时对于周围的人提出的一些小的要求，可以尽量地满足，如帮人解决电脑问题等，这些对你来说可能是小事一桩、举手之劳，何乐而不为？这些事情也会增加自己的影响力。

善待他人也要讲原则。善待他人，不是刻意讨好别人。也许你手里有一些公司资源，正好是别人所需要的，但给他会违反职业规范或职业道德，那么这样的事情就不能因为关系好就去“帮助”别人。比如说，你由于你的工作是财务，所以知道公司的某些人的薪资情况，而

公司对于薪资是保密的，那么可能有人因为好奇来问你某某的年收入是多少，你最好的回答只能是“不清楚、不知道。”

第二种武器：熟悉业务。公司都是以业务为导向的，公司要获取利润，要永续经营，就必须集中力量来为客户提供优质的产品和高效的服务。整个公司都以业务为导向，那么作为其中的员工自然也要关注公司的业务。有些人觉得，自己是搞技术的，只要搞好自己的技术，成为这个领域的专家即可，不需要管市场和销售方面的事情，这样的想法会给自己以后的发展设置障碍。试想，一个专家如果对用户的需求不了解，对自己的产品可能的销路不了解，那么他怎么可能设计出让用户满意的产品呢？如果没有客户，也就了没有公司生存和发展的源头之水，那么这样的专家也就只能成为闭门造车的专家。公司是不需要这样的专家，所以你也成不了专家。

第32节：四种职场中的有力武器(2)

如果你还没有关注公司的业务，那么现在是时候了解公司的业务了。关注公司业务并非难事，你不一定要成为营销专家，当然能够成为这方面的专家那你的竞争优势就很大了，但你一定要知道公司业务的基本面的情况，这样可以了解整个公司发展趋势，诸如去年公司营业收入多少，利润多少，跟前年比怎么样等这些基本数字要敏感。你一定要能够说出自己的工作对公司业务的贡献度和促进情况，这是你的立身治本，你的工作对公司越重要，你本人就对公司越重要。

第三种武器：洞穿全局。这就是要理解公司的组织架构和组织目标。公司的组织架构和层级，可以让你看到自己的职业生涯可能要经过的路线，经历这些路线需要什么样的技能，需要在什么人面前表现优秀品质，混个脸熟说不定那一天有用。了解公司中真正拥有权力并对你的未来能施加影响的人。公司里面总有一些重要人物，不一定有多高职位，但他们可能在关键的时候，会影响大局，或者说他们可能掌握一些你不曾了解的信息，这些信息对你来说至关重要，这些人能保持良好关系最好，如果不熟，也不要留下坏印象。

同时，你必须以战略的目光来看待公司，要知道高层关注的焦点是什么，什么是让他们赞赏的行为，他们希望员工如何的工作。了解的这些，你才可能抓住重点，让上级眼睛一亮。你需要理解公司的目标，理解这些目标是如何分解到你的本职工作，你的工作对这些目标有何贡献。如有机会应该做公司最为关注的事情。如公司因为某个非常重要项目，临时成立的一个项目小组，那么你就应该争取成为项目小组的一员。你在项目小组的工作，会让你在公司的曝光度大增，同时项目的完成，也会让高层注意到你的能力和才干，也许你在这个项目中只是一个小小的角色，但不用担心，项目成功就是你的成功，人们会因为项目的成功而记住其中的成员，等下一次有什么重要的工作，或者位置时，后备人选中可能会先想到你。

第四种武器：建立信任。这里的信任是指你的上级对你的信任。你的上级是真正决定你的职业生涯命运的人，因此建立和他的信任关系，不是必要而是必须，如果这你都做不到，那么你最好趁早走人。建立信任的过程除了要做好本职工作这一最基本事情外，还需要和上级之间有很好的沟通。知己知彼，让上级放心你做事情。总的来说，让上级需要知道真实情况，这才有利于他做判断，如果你怕暴露自己的工作中的失误，不敢和他沟通，而这工作失误让他的上级知道了，他自己还不知道，那么你们之间的信任就解体了。

第33节：一个老板的诚恳建议(1)

一个老板的诚恳建议

《华尔街日报》网站上有这么一篇文章，How I Got Here: From Odd Jobs To the Corner Office（我怎么坐到这个位置：从临时工到老板），文章介绍的是一个从厄瓜多尔到美国淘金最终创立了一家以电话销售的方式销售床垫等家具的公司的老板Napoleon Barragan。在文中的Napoleon Barragan介绍了一些他如何从一个英语不怎么流利的外国人取得成功的经验，这些经验对于我们的职业生涯来说会有所帮助，特别是对于那些有志于创业的年轻人，更应该了解。

最佳建议：从错误中学习。Barragan认为你在为明天做计划的之前，必须了理解你昨天所作所为。这建议和我们的老话“失败是成功之母”一样，看来东西方很多思想是相通的。我们要能够从以前的错误中吸取经验和教训，这样才能改进自己的不足，最终从哪里跌倒才能从哪里站起来。没有一个人不犯错误，关键是犯错以后，如何对待自己的错误，以及如何从错误中学习，以免再次犯错。

所需技能：倾听客户的能力。Barragan认为商人应该理解客户的需求是什么、什么时候有需求以及有怎样的需求。的确，了解客户的需求并满足客户的需求，是任何一家企业成功的不二准则。对于个人也同样如此，你能满足你的客户（包括你的上司、同事等内部客户，以及外部客户）的需求，也是你职业生涯成功的最为基本法则。如果你不具备这最基本的能力，那么你无法在职业生涯中取得成功。

努力程度：越高越好。这一条不需要做过多的解释。大部分人的智商相差不大，差异的地方可能表现在努力的程度。勤奋工作，并始终保持这种状态，是取得职业生涯成功的又一法则。同样的一件事情，别人用1个小时去做，你用1个半小时去做，自然你做得会比别人好。

从哪里开始：核心业务职能。Barragan认为应该从企业的核心业务职能去获取经验，比如说市场、销售、财务、人力资源等岗位。这一点是这篇文章要重点讨论的问题。

在企业里面有许多不同的岗位，但是每一种岗位的重要性是不一样的，如果以CEO或者说以创业为奋斗目标，那么有些岗位可以不必考虑，虽然不排除某些岗位也会达到最高位置，但是从概率上来讲，那些岗位能达到最高职位是少数。比如说，研发岗位，对于一些高新技术企业来说，研发的确非常受公司重视，以技术和创新为生的企业没有办法不重视研发，但是作为研发人员，希望通过这条职业路径走到CEO的位置却非常难。也许某人有专业的技术能力，自己可以出来创业，但是单纯的技术能力创业，很容易遭遇失败，因为任何企业都是要以获取利润为最终手段，重要的是卖出去，而不是生产、研发，除非创业的时候，自己只做技术这一块，其他的公司运营交由其他人来做。

第34节：一个老板的诚恳建议(2)

在公司里面市场和销售可以说是最为重要的两个部门了。理由前面已经提到，公司是以盈利为目的，能为公司带来效益的员工就是好员工。因此明星销售人员在任何公司都是受到追捧的对象，从销售这条职业途径上去，可能是销售管理，到市场，到市场管理，最终是公司高层管理者。最好的工作就是销售工作，但同样最差的工作也是销售工作。因为不适合的人无法在这个岗位待下去，绩效可以靠数字说话，不像其他岗位还可以浑水摸鱼。如果说销售是为公司赚钱，那么市场则是为了赚钱而要花钱的部门和岗位了。市场部的岗位，需要的是对营销有整体的把握，然后根据需要制订营销和宣传方案，这样的工作经历，自然有助于爬到公司高层或者自己创业。

下面再来说一下财务。财务对于公司的重要性不言而喻，公司和个人的奋斗目标都围绕着“钱”而展开。在国外，公司的总经理大部分为营销岗位出身，剩下的差不多就是财务出身的了。就算是营销出身的老板，到最后都要懂得财务知识，不然连报表都看不懂，如何制订战略和领导下属呢。

至于说人力资源岗位，我觉得比前面的营销、财务岗位要差一些，无论是国内还是国外，几乎没有从事人力资源的人能够做到总经理或CEO职位。这是因为，人力资源岗位，固然对于公司的组织架构和人员比较熟悉，对于领导和激励员工很熟悉，但是通常从事人力资源工作的人对公司的整体运营不会有所把握，特别是对于公司至关重要的“赚钱”能力不了解，所以从人力资源这条路上去的最终可能是公司高层副职。当然，如果能从做一段人力资源工作后到营销岗位去历练，那么对于今后的职业发展十分有帮助。

除了这些核心职能的岗位外，公司其他的一些岗位和辅助性的工作，可能前途不是很大，如果你在这些岗位，那么应该想办法离开这些岗位，或者到那些以这些岗位为核心岗位的公司去工作。比如说综

合行政岗位、生产制造岗位、质量管理岗位等。就拿质量管理岗位来说，这些岗位在制造型的企业里，自然属于辅助型岗位，但是如果到了质量技术监督、商检类的单位，又可能变成了核心岗位了。虽然起点不一定就会决定终点，但是当我们有机会选择更好的起点的时候，还是要努力的去争取。

在早期的职业生涯中，如果有机会到不同的岗位工作，则一定要努力争取。这对今后的职业生涯有不可忽视的作用。当你在那些辅助性的岗位工作后，能够到核心岗位去工作，要比那些一直在某一单纯核心岗位工作的人还有竞争力，因为公司在考虑后备人选的时候，总是希望后备人选能够对公司各个方面都了解，这样有多岗位和多部门经验的候选人就更容易脱颖而出了。

第35节：在森林里长成大树(1)

在森林里长成大树

好些年前，在报纸上看到了TCL李东升的一句话“只有在森林里才能长成大树”，当时他是在谈和其他彩电企业的竞争情况时说的一句话，这句话给我留下了深刻的印象，也觉得非常有道理，不仅是在商业上是这样，在我们个人的职业生涯中也是这样。的确，只有在同样一个好的圈子里，才可能让自己成长起来，正像大树一样，孤零零的一棵大树很少见，但是在森林里，却能见到整片的大树。

读过Paul Graham的《市井雄心》（Cities and Ambition）一文后，对这句话又产生的共鸣。虽然在《市井雄心》一文中主要谈到的是不同的城市表现出不同的“性格”，而不同特点的城市又吸引着相似的人集聚在一起，从而使城市有其特有的风貌。但是Paul Graham在Cities and Ambition中的以下文字，还是认可的：无论你如何坚定不移，周围的人对你的影响也是不可忽视的。虽然没到沦为城市意志的傀儡的地步，但是身边如果没有一个志同道合的人，难免有点沮丧。这和“只有在森林里才能长成大树”从不同的侧面表达了相同的意思。

如果你在工作上有足够的运气，周围的人都能在学习和工作上进行充分的交流，那么这对你个人的成长无疑是最为有利的。因为很多时候，我们想破头都想不出的解决方法，其实在别人眼里是早已发生过的事情，只需要一句话就能将难题搞定。并且，这种交流对于处于职业初期个人的帮助尤为明显。我们应该抓住这样的机会，从其他人那里获取有益的“营养”。

在这样的环境下，我们需要用开放的心态来得到有用的信息。遇到问题，首先要自己考虑一下是否能用简单的方式（如网上查询）能解决，如果不能找到答案，则请教身边的同事，可能就得到答案了。也许这样的交流是相互促进的，你的观点可能对他来说也是启发。说不定他也有工作上的小问题(如Word排版老是排不好)也需要你的帮助

呢。切记遇到问题，不要自己想都还没想，自己就开口问人。当然，紧急的事情除外。

但很多的时候，可能你所处的环境不是那么理想。当年段永平刚毕业在北京一家工厂工作的时候，大家都无所事事，他大发感慨地说："大家都觉得自己很能干，大家都觉得自己待遇低，可是大家什么也干不了"。他改变了自己，考上了人大经济管理系的研究生，毕业之后从小霸王到步步高，他的传奇人生就此上演。在他周围的人都混日子的时候，他没有那样，那他是不是有另外一群和他有相同想法的人存在呢（比如说考研）？这个问题的答案恐怕只有他自己或者他当时的同学才会知道了。

第36节：在森林里长成大树(2)

除了同事圈子以外，对个人影响最大的是大学里的同学。因为这些同学专业相同，一同毕业，而且很可能从事相似的行业，共同语言会更多一些。也许这个就是你的大树圈子。应该好好地利用这个圈子。很多人大学毕业之后，可能开始还联系的多一点，之后一两年就不在有热情联系了，QQ群上总是隐身，同学录也是只上去看看，不发表任何言论。其实，这样错过了许多很好的交流的机会。人的很多想法，要在交流中才会碰撞而产生火花，也许别人的一句话就可能改变你今后的人生道路，也可能机会就这样白白的流失掉了。珍惜大学同学之间的情义，这是你一生的财富。

在和同事或同学交流的时候，需要注意的是不要受到不良情绪的干扰，这可不是你的“森林”。工作一两年后，大家可能对所在公司的抱怨会增多，看到别人跳槽获得高薪，自己越发的看不惯所在的公司。这样的不良情绪会相互传染，最终会影响到自己的工作。我们所作的交流不能有太多的抱怨，而是要着眼于解决工作、人际、学习以及生活等各方面的实际问题。只有有意识的回避那些负面情绪和信息的干扰，才能做好我们手边的事情。我们应该用积极的心态看待这些工作和生活中的烦恼和抱怨，这些只是生活中的一部分，而不是全部。如果谈来谈去都是这些负面的东西，那么整片的小树都长不成大树了。

除了同事和同学之外，你可能由于一些兴趣、爱好，结识了一些朋友。这些朋友，特别是从事相似职业的朋友，可能对你的事业会有很大的帮助。他们能给你带来不同的观点，让你知道自己的不足，也让你知道了自己应该努力的方向。如一些协会，如活跃在网络上、在线下有面对面交流的同行。

也许，对我们生活影响最大的是网络。由于网络的存在，我们更容易和志趣相投的人联系在一起，也许你会在网络上遇到你现实生活

中无法遇到的“高人”。记得我第一次拥有属于自己的电脑、可以不受限制的上网时的感觉就是这样，感觉世界突然铺开在自己的面前，自己可以在网络上得到几乎所有需要得到的东西。也许有一天，区分人的不是物理区域，而是网络的虚拟社区。

我们可以在网上找到自己所在行业、专业的论坛，以及和自己有共同背景的大学BBS。在这些论坛或BBS里，我们能接触到自己的前辈、同辈和晚辈，在这些地方和比自己优秀的人交流思想和心得是一件让人兴奋的事情。很多在现实生活中无人给你答案的问题，在网上的“高人”也许会给你指导。至于一些小事情，也许你用Google找半天，别人一句话就给你答案。比如说我曾经想知道如何将Excel中的两列文字加在一起，我在一个BBS上发一个贴子，立即就有人随手回复：用&。这样的地方也许就是你的森林所在。

谈了这么多，总结一下前面的文字。我们要充分利用周围同事、大学同学、志同道合的朋友和网络，为我们的成长加力，只有这样，我们有机会长成参天的大树。